

Nowoczesne Świadczenia Pozapłacowe

Raport „Nowoczesne świadczenia pozapłacowe” analizuje najnowsze trendy i rozwiązania w zakresie benefitów oferowanych przez pracodawców. W obliczu zmieniających się oczekiwań pracowników oraz dynamicznego rynku pracy organizacje coraz częściej sięgają po innowacyjne formy motywacji i wsparcia,

które wykraczają poza tradycyjne wynagrodzenie. W raporcie przedstawiamy najnowsze propozycje świadczeń, takie jak elastyczny czas pracy, programy zdrowotne, wsparcie w rozwoju zawodowym czy usługi związane z równowagą między życiem prywatnym a zawodowym, które zyskują na znaczeniu.



RYNEK BENEFITÓW PRACOWNICZYCH W 2025 R.

TRENDY, WYZWANIA I PRZYSZŁOŚĆ

Chociaż benefity pracownicze od lat są jednym z kluczowych elementów strategii personalnych firm, ich znaczenie w ostatnich latach znacznie wzrosło.

JOANNA ZDANOWICZ

dyrektorka HR Gi Group Holding w Polsce

Firmy coraz wyraźniej dostrzegają, że odpowiednio zaprojektowany pakiet benefitów może być nie tylko narzędziem motywacyjnym, ale także istotnym elementem budowania zaangażowania pracowników, ich lojalności i efektywności.

W dobie dynamicznych zmian zachodzących na rynku pracy, zmieniających się oczekiwań pracowników oraz rosnącej konkurencji o talenty, atrakcyjna oferta benefitowa staje się niezbędnym narzędziem przyciągania oraz zatrzymywania najlepszych specjalistów.

Warto zwrócić uwagę, że część benefitów jest już postrzegana przez pracowników jako standardowe elementy oferty zatrudnienia i nie są traktowane jako element dodatkowego uposa-

żenia. Z kolei inne benefity, w obliczu zmieniających się wyzwań środowiskowych i rosnących oczekiwań pracowników, stają się coraz bardziej pożądane. Mogą one stanowić istotne elementy strategii retencyjnych.

Współczesne organizacje oferują różnorodne świadczenia, które mogą zostać pogrupowane w kilka głównych kategorii, odpowiadających na zróżnicowane potrzeby i preferencje pracowników.

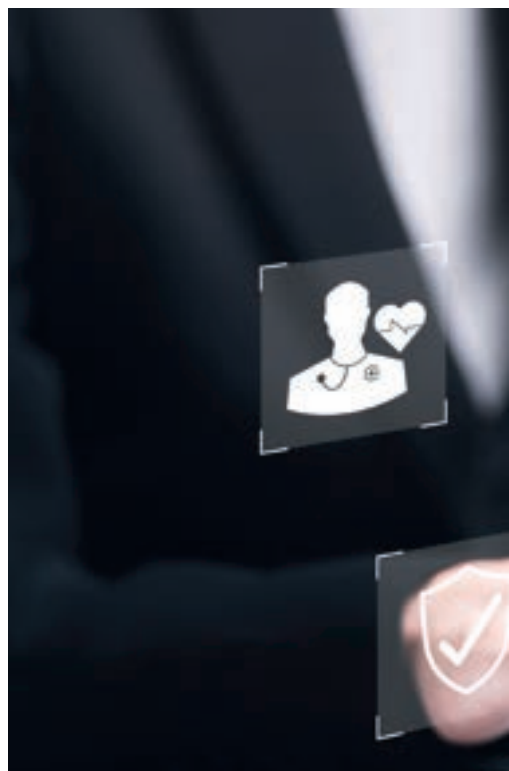
BENEFITY ZDROWOTNE

Najczęściej oferowane to prywatna opieka medyczna i ubezpieczenia zdrowotne. Ze względu na ich powszechność wielu pracowników postrzega je jako standardowy element wynagrodzenia, a nie dodatkowe świadczenie. W trosce o zdrowie i dobre samopoczucie zespołu coraz więcej firm rozszerza pakiety o wsparcie psychologiczne, programy well-beingowe. Obejmują nie tylko zajęcia sportowe, ale tak-

że konsultacje dietetyczne czy dostęp do aplikacji promujących zdrowy tryb życia.

BENEFITY ZWIĄZANE Z WORK-LIFE BALANCE

Elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej oraz dodatkowe dni urlopu to kluczowe świadczenia poprawiające komfort życia pracowników. Obecnie firmy intensywnie poszukują tzw. złotego środka – po okresie pandemii coraz więcej z nich dąży do powrotu zespołów do biur, podczas gdy pracownicy nadal oczekują swobody w zakresie godzin oraz trybu pracy. Indywidualne podejście do organizacji czasu zawodowego pozwala im lepiej łączyć





obowiązki służbowe z życiem prywatnym.

Różnice oczekiwań sprawiają, że wybór formy pracy – zdalnej, hybrydowej lub stacjonarnej – często stanowi kluczowy czynnik przy decyzji o przyjęciu oferty zatrudnienia. Pracodawcy, którzy chcą pozostać konkurencyjni, muszą dostosować się do tych realiów. Wśród nowych benefitów wspierających elastyczność coraz częściej pojawiają się dodatkowe dni urlopu oraz skrócone godziny pracy.

BENEFITY EDUKACYJNE

Firmy inwestują w rozwój pracowników poprzez szkolenia, kursy oraz dofinansowanie studiów. Trendem

w tym zakresie jest dedykowanie tzw. budżetów szkoleniowych pracownikom, które mogą być wykorzystywane wg ich uznania – na wybrane dowolnie przez nich kursy i inne aktywności edukacyjne.

BENEFITY SOCJALNE

Vouchery, paczki świąteczne czy zniżki na produkty i usługi to popularne sposoby na wzmacnianie relacji z pracownikami.

BENEFITY FINANSOWE

Wśród cenionych benefitów coraz większą rolę odgrywają programy emerytalne, ubezpieczenia na życie oraz indywidualne wsparcie doradców finansowych. Coraz

częściej firmy oferują również szkolenia z zakresu zarządzania budżetem domowym i edukacji finansowej, pomagając pracownikom w podejmowaniu świadomych

VOUCHERY, PACZKI ŚWIĄTECZNE CZY ZNIŻKI NA PRODUKTY I USŁUGI TO POPULARNE SPOSOBY NA WZMACNIANIE RELACJI Z PRACOWNIKAMI.

mych decyzji dotyczących ich przyszłości finansowej.

PROGRAMY MOTYWACYJNE I LOJALNOŚCIOWE

Nie sposób nie wspomnieć o jeszcze jednym istotnym elemencie oferty benefitowej – różnego rodzaju gratyfikacjach finansowych. Premie, akcje pracownicze czy nagrody uzależnione od wyników to skuteczne narzędzia motywacyjne, które nie tylko zwiększają zaangażowanie, ale także wzmacniają poczucie sprawczości i docenienia wśród pracowników. Dodatkowo elastyczne systemy premiowe, dopasowane do indywidualnych celów i osiągnięć, stanowią zachętę do rozwoju i efektywnej pracy. Takie rozwiązania nie tylko motywują, ale także budują lojalność, tworząc środowisko sprzyjające długoterminowej współpracy.

INNE, NIESTANDARDOWE BENEFITY

Opieka nad zwierzętami, medycyna estetyczna w pakiecie medycznym, urlopy sabbatical, a także dodatkowe inicjatywy wellbeingowe coraz częściej trafiają do pakietów świadczeń.

POROZMAWIAJMY O TRENDACH

Digitalizacja oraz rozwój platform benefitowych umożliwiają pracownikom samodzielny wybór świadczeń dopasowanych do ich indywidualnych potrzeb, takich jak dostęp do platform

edukacyjnych czy prozdrowotnych. Coraz wyraźniejszym trendem staje się personalizacja benefitów, która odpowiada na rosnące oczekiwania pracowników względem elastyczności i dostosowania pakietu do ich stylu życia.

Jednym z kluczowych obszarów w strategii benefitowej firm staje się zdrowie mentalne, mindfulness oraz szeroko rozumiana troska o dobrostan pracowników. Doświadczenia pandemii oraz okresu postpandemicznego uwypukliły potrzebę rozbudowy pakietów o wsparcie psychologiczne i psychoterapeutyczne. Równocześnie coraz większy nacisk kładzie się na benefity wspierające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, co wynika z rosnącej świadomości wpływu zdrowia psychicznego na efektywność i satysfakcję z pracy.

ZAANGAŻOWANIE I MOTYWACJA

Właściwie zaprojektowany system benefitów przynosi firmie wielowymiarowe korzyści. Przede wszystkim zwiększa zaangażowanie i motywację pracowników, którzy czując się docenieni, częściej identyfikują się z organizacją i pozostają jej lojalni. Atrakcyjne świadczenia przyczyniają się również do ograniczenia rotacji, co minimalizuje koszty związane z rekrutacją i wdrażaniem nowych pracowników. Po-

nadto konkurencyjny pakiet benefitowy wzmacnia wizerunek firmy na rynku pracy, przyciągając najlepszych specjalistów i budując markę pożądanego pracodawcy.

Mimo licznych zalet organizacje stoją przed wyzwaniami związanymi z benefitami. Coraz częściej świadczenia, takie jak opieka medyczna czy karty sportowe, są traktowane jako obowiązkowy element wynagrodzenia, a nie dodatkowy atut. Pracownicy oczekują coraz bardziej spersonalizowanych rozwiązań, co z jednej strony zwiększa ich satysfakcję, ale z drugiej generuje wyższe koszty dla pracodawców. Dodatkowo cyfryzacja systemów benefitowych, choć usprawnia zarządzanie świadczeniami, może prowadzić do wykluczenia czę-

OPIEKA NAD
ZWIERZĘTAMI,
MEDYCYNĄ ESTETYCZNA
W PAKIECIE
MEDYCZNYM,
URLOPY SABBITICAL,
A TAKŻE DODATKOWE
INICJATYWY
WELLBEINGOWE CORAZ
CZĘŚCIEJ TRAFIAJĄ DO
PAKIETÓW ŚWIADCZEŃ.

ści pracowników, zwłaszcza starszego pokolenia. W obliczu inflacji i rosnących kosztów życia coraz więcej osób sygnalizuje również preferencję otrzymywania ekwiwalentu finansowego zamiast tradycyjnych benefitów, co stawia firmy przed koniecznością znalezienia odpowiedniego balansu między świadczeniami a wynagrodzeniem.

CO DALEJ?

Można spodziewać się dalszego dynamicznego rozwoju technologii wspierających zarządzanie benefitami. Coraz bardziej zaawansowa-

ne aplikacje mobilne i platformy cyfrowe umożliwią nie tylko łatwiejszą administrację świadczeniami, ale także ich personalizację zgodnie z indywidualnymi oczekiwaniami pracowników. Na znaczeniu będą zyskiwać benefity związane ze zdrowiem psychicznym i fizycznym, podobnie jak elastyczne formy pracy, które stają się kluczowym elementem nowoczesnych modeli zatrudnienia. Wraz ze zmianami społecznymi i postępem technologicznym organizacje będą musiały jeszcze bardziej dostosowywać swoje oferty do różno-

rodnych potrzeb zespołów, co wpłynie na wzrost ich zaangażowania i lojalności. Benefity pracownicze stały się nieodłącznym elementem strategii HR, pełniąc istotną rolę w budowaniu konkurencyjności firm. Współczesny rynek benefitów nieustannie ewoluje, dostosowując się do zmieniających się oczekiwań pracowników oraz wyzwań biznesowych. W nadchodzących latach kluczowe będzie nie tylko poszerzanie oferty świadczeń, ale także ich efektywne dopasowanie do stylu życia i priorytetów różnych grup pracowników.

REKLAMA

VANITYSTYLE
TIME IN ACTION

**RUCH, KTÓRY NAPĘDZA
TWÓJ BIZNES!**



Czy wiesz, że 94% pracowników korzystających z kart sportowych deklaruje większe zaangażowanie w pracy?*



Sprawdź naszą ofertę i rozwiązania dopasowane do małych i dużych firm.
www.vanitystyle.pl

*według raportu
MultiSport Index 2024



WPŁYW NA ZAANGAŻOWANIE I MOTYWACJĘ PRACOWNIKÓW

Współczesny rynek pracy podlega dynamicznym zmianom, a organizacje stoją przed wyzwaniem budowania zaangażowania i motywacji swoich pracowników.

AGNIESZKA KOLANOWSKA
Strategic Partnership Manager
w Smart Solutions HR

Z danych zawartych w raportach „Future@ Rynek pracy i zawody przyszłości 2025” oraz „Trendy kształtujące polskie branże i kompetencje przyszłości”

wynika, że kluczowe czynniki wpływające na zaangażowanie pracowników to cyfryzacja, automatyzacja, work-life balance oraz nowoczesne modele zarządzania.

CYFRYZACJA I AUTOMATYZACJA A ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW

Jednym z najważniejszych trendów jest postępująca

cyfryzacja i automatyzacja procesów w firmach. Nowoczesne technologie pomagają usprawnić działania operacyjne, ale jednocześnie zmieniają sposób pracy ludzi. Technologie nie zastąpią człowieka, ale będą kluczowym narzędziem w zarządzaniu jego zaangażowaniem. Firmy powinny inwestować w systemy umożliwiające perso-



nalizację ścieżek kariery i dostosowanie środowiska pracy do potrzeb pracowników. Kluczowe jest, aby technologia wspierała codzienne funkcjonowanie zespołów, a nie stanowiła dodatkowego źródła stresu. Dobrze wdrożone narzędzia pozwalają na optymalizację procesów i poprawiają komfort pracy, co bezpośrednio przekłada się na wyższą motywację.

WORK-LIFE BALANCE JAKO KLUCZ DO MOTYWACJI

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym to czynnik, który coraz mocniej wpływa na zaangażowanie pracowników. Wprowadzenie elastycznych godzin pracy, modelu hybrydowego

oraz inicjatyw wspierających zdrowie psychiczne może znacząco poprawić poziom motywacji. Z raportu „Future® 2025” wynika, że firmy, które aktywnie wdrażają politykę wellbeing, osiągają wyższe wskaźniki produktywności oraz niższą rotację pracowników. Dziś pracownicy oczekują, że organizacje będą rozumieć ich potrzeby i dostosowywać warunki pracy tak, aby wspierać ich samopoczucie. Firmy, które ignorują ten aspekt, mogą napotkać trudności w utrzymaniu kluczowych talentów.

ROLA LIDERA W BUDOWANIU ZAANGAŻOWANIA

Współczesny lider musi łączyć kompetencje analityczne z empatią i umiejętnościami komunikacyjnymi. Transparentna komunikacja i autentyczność są kluczowe dla budowania kultury zaangażowania w organizacji. Firmy, które inwestują w rozwój przywództwa opartego na empatii i otwartości, zyskują bardziej lojalnych i zmotywowanych pracowni-

ków. Liderzy powinni skupić się na tworzeniu przestrzeni do otwartego dialogu. Kiedy pracownik czuje, że jego opinia ma znaczenie, jego zaangażowanie rośnie w sposób naturalny.

PERSONALIZACJA ŚCIEŻEK KARIERY

Jednym z najsilniejszych trendów kształtujących przyszłość zatrudnienia jest personalizacja ścieżek rozwoju zawodowego. Raport „Trendy kształtujące polskie branże” podkreśla znaczenie indywidualnego podejścia do rozwoju talentów i kompetencji pracowników. Nowoczesne organizacje tworzą programy mentoringowe, szkolenia dostosowane do potrzeb jednostek oraz oferują możliwości przekwalifikowania się w ramach wewnętrznych struktur.

PODSUMOWANIE

Budowanie zaangażowania i motywacji pracowników to złożony proces wymagający strategicznego podejścia. Firmy, które inwestują w cyfryzację, work-life balance, nowoczesne przywództwo oraz personalizację ścieżek kariery, mają szansę na stworzenie silnego, zaangażowanego zespołu. Przyszłość rynku pracy należy do organizacji, które potrafią inspirować swoich pracowników do rozwoju. Warto pamiętać, że motywacja nie wynika jedynie z benefitów materialnych. Kluczowe są wartości, kultura organizacyjna oraz sposób, w jaki firma traktuje swoich ludzi.

WSPÓŁCZESNY
LIDER MUSI ŁĄCZYĆ
KOMPETENCJE
ANALITYCZNE
Z EMPATIA
I UMIEJĘTNOŚCIAMI
KOMUNIKACYJNYMI.

BENEFITY Z BENEFITÓW

– świadczenia pozapłacowe mogą przynosić wymierne korzyści

Benefity pracownicze to szeroka kategoria świadczeń dodatkowych, które firmy oferują swoim pracownikom poza podstawowym wynagrodzeniem. Wpływają one na satysfakcję, zaangażowanie oraz lojalność pracowników, a także przyczyniają się do budowania pozytywnego wizerunku firmy. Ich rola w strategii zarządzania firmą jest nie do przecenienia. Dzięki nim pracodawcy mogą wyróżnić się na tle konkurencji, przyciągnąć oraz zatrzymać najlepszych pracowników, a także budować długotrwałe relacje z zespołem.



MAGDA PIETKIEWICZ

ekspert HR i twórczyni platformy
Enpulse

Z perspektywy czysto finansowej inwestowanie w benefity może przynieść firmie wymierne korzyści, związane przede wszystkim z optymalizacją kosztów zatrudnienia. Pracodawcy, zamiast oferować bezpośrednie podwyżki wynagrodzeń, mogą wykorzystać korzyści wynikające z preferencyjnych stawek podatkowych na świadczenia dodatkowe. W Polsce niektóre z benefitów, takie jak prywatna opieka medyczna czy dofinansowanie szkoleń, mogą być częściowo lub całkowicie zwolnione z podatku dochodowego,

co stanowi istotną zaletę dla działów księgowych, które zarządzają budżetami personalnymi. A jakie inne, mniej policzalne korzyści oferuje odpowiednio dobrany pakiet świadczeń pozapłacowych?

BENEFITY A ZAANGAŻOWANIE

W dzisiejszej wymagającej sytuacji biznesowej firmy dokładają wielu starań, by być „naj” – najbardziej efektywne, najbardziej rozpoznawalne, najlepsze. Duża część zasobów – czasowych i tych związanych z finansami – jest poświęcana, by osiągnąć właśnie ten cel. Inwestowanie w rozwój produktów czy usług jest czymś oczywistym, jednak część pracodawców zapomina, że to ludzie są najważniejszym ogniwem stanowiącym o konkurencyjności firmy. Budowanie i zarządzanie zaangażowaniem pracowników powinno być priorytetem każdego pracodawcy – to, jak ludzie czują się w pracy, ma

przełożenie na jakość wykonywanych przez nich zadań. Zaangażowanie można budować na wiele sposobów – m.in. dzięki oferowaniu benefitów, takich jak prywatna opieka medyczna, karty na lunch czy ubezpieczenie na życie. Według firmy badawczej Gallup¹, organizacje,

które oferują atrakcyjne benefity, mają o 34 proc. wyższe zaangażowanie pracowników. Z kolei dane zebrane przez Willis Towers Watson² wskazują, że 73 proc. zatrudnionych uważa, że bogaty pakiet benefitów pracowniczych to istotny czynnik, który wpływa na ich satysfakcję z pracy. Świadczenia pozapłacowe pomagają podtrzymać motywację i budują pozytywny wizerunek pracodawcy. Istotne jednak, by odpowiadały na potrzeby pracowników. Dlatego właśnie warto rozmawiać – pracownicy doskonale wiedzą, czego chcą i czego im brakuje. Z badania „Zaangażowanie i benefity 2024”³ zrealizowanego przez Enpulse wynika, że niemal połowa pracowników jednym tchem potrafi wymienić konkretne świad-

czenia pozapłacowe, jakich oczekiwaliby od swoich pracodawców. To cenna informacja, ponieważ 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.

LOJALNOŚĆ NA PLUSIE

Świadczenia, takie jak elastyczne godziny pracy, wsparcie zdrowia psychicznego i możliwości rozwoju zawodowego, odgrywają dziś kluczową rolę w kształtowaniu satysfakcji pracowników i przekładają się na ich lojalność wobec firmy. Z danych firmy MetLife⁴ wynika, że 72 proc. pracowników, którzy są zadowoleni ze swojego pakietu benefitów

pracowniczych, deklaruje długoterminową współpracę z firmą. Wysoka lojalność bezpośrednio wpływa na zmniejszenie rotacji – pracownicy przywiązani do swojego miejsca zatrudnienia rzadziej niż inni myślą o zmianie pracodawcy. To z kolei sprawia, że ludzie pracują ze sobą dłużej, two-

ŚWIADCZENIA
POZAPŁACOWE
POMAGAJĄ
PODTRZYMAĆ
MOTYWACJĘ
I BUDUJĄ POZYTYWNY
WIZERUNEK
PRACODAWCY.



ŚWIADCZENIA
PRACOWNICZE MAJĄ
DUŻY POTENCJAŁ
– MOGĄ WPŁYWAĆ
NA KSZTAŁTOWANIE
I UMACNIANIE KULTURY
ORGANIZACYJNEJ.

rzając spójne i dobrze zgrane zespoły. Taka stabilność w organizacji przekłada się na wyższą efektywność i ma niebagatelne znaczenie dla sukcesu firmy, zarówno pod względem operacyjnym, jak i finansowym.

MAGNES NA TALENTY

Pracodawcy nieustannie poszukują skutecznych sposobów na pozyskanie i zatrzymanie najlepszych talentów. Dziś bowiem, w obliczu rosnącej konkurencji, kandydatów nie przyciąga już tylko atrakcyjne wynagrodzenie. Dziś liczą się benefity. W ankiecie przeprowadzonej przez No Fluff Jobs⁵, aż 75 proc. respondentów zadeklarowało, że podczas aplikowania do firmy zwraca uwagę na to, czy potencjalny pracodawca oferuje świadczenia pozapłacowe. To wskazówka dla pracodawców, bowiem nadal wielu z nich w ogłoszeniach o pracę umieszcza jedynie zdawkową wzmiankę o atrakcyjnym pakiecie benefitów oferowanym przez firmę.

To strzał w kolano! Media donoszą, że aż 44 proc. osób jest gotowa zrezygnować z aplikowania na dane stanowisko, jeśli w ogłoszeniu brakuje konkretnych informacji na temat oferowanych świadczeń pozapłacowych. Pracodawcy nie mogą sobie na to pozwolić – zwłaszcza w czasach, gdy walka o najlepszych kandydatów jest wyjątkowo zacięta.

JASNY SYGNAŁ

Świadczenia pracownicze mają duży potencjał – mogą wpływać na kształtowanie i umacnianie kultury organizacyjnej. Z jednej strony stanowią odzwierciedlenie wartości wyznawanych przez firmę, z drugiej zachęcają pracowników do określonego stylu życia. Benefity, takie jak karnet na siłownię czy prywatna opieka medyczna, podkreślają dbałość o zdrowie pracowników. Z kolei bonusy, takie jak dodatkowe dni urlopowe czy elastyczne godziny pracy, są ukłonem w kierunku idei work-life balance.

Co to oznacza? Wyobraźmy sobie Anię, specjalistkę do spraw marketingu, która szuka pracy. Ania otrzymała dwie propozycje – jedną z wyższym wynagrodzeniem, i drugą, w której do nieco niższego wynagrodzenia pracodawca oferował elastyczne godziny pracy, prywatne wsparcie psychologiczne oraz dodatkowe dni urlopowe. Ania wybrała drugą opcję – dlatego,

skoro pensja była niższa? Są rzeczy, których nie kupi się za pieniądze. Dla Ani, która jest samotną matką, dodatkowe benefity oferowane przez pracodawcę stanowiły jasny sygnał, że ta firma myśli o swoich pracownikach. Nietrudno jest bowiem oferować wyższe wynagrodzenie. Sztuką jest z kolei oferowanie wartości i określonego sposobu myślenia.

NIE TYLKO DODATEK

Coraz więcej organizacji zdaje sobie sprawę, że oferowanie benefitów to dziś nie opcja, a konieczność. Długoterminowe korzyści wynikające z inwestowania w odpowiednie świadczenia są nie do przecenienia. Odpowiednio zaprojektowany pakiet świadczeń pozapłacowych poprawia komfort pracy, ale przede wszystkim buduje lojalność, dając pracownikom poczucie, że są ważni. Co więcej, atrakcyjne świadczenia pomagają firmom podkreślić swoją tożsamość i przyciągnąć najlepsze talenty. Przedsiębiorstwa, które świadomie budują system benefitów, nie tylko zwiększają stabilność swojego zespołu, ale także umacniają swoją pozycję jako atrakcyjnego pracodawcy, co przekłada się na długofalowy sukces całej organizacji.

1. <https://www.gallup.com>
2. <https://www.wtwco.com/>
3. www.enpulse.pl
4. <https://www.metlife.com/>
5. <https://nofluffjobs.com/>

ROZWÓJ BENEFITÓW W 2024 R.

W 2024 r. benefity miały znaczący wpływ na zaangażowanie i motywację pracowników.

W odpowiedzi na zmieniające się oczekiwania organizacje zaczęły bardziej dostosowywać swoje pakiety benefitowe do indywidualnych potrzeb i preferencji, wywołując pozytywny wpływ na motywację i lojalność wobec pracodawcy.

GRAŻYNA POGAN

Business Development Managera
w Smart Solutions HR

ELASTYCZNOŚĆ PRACY I WORK-LIFE BALANCE

Wzrost popularności benefitów związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym (np. elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej, dodatkowe dni wolne, w tym wolny dzień z okazji urodzin) poprawił zaangażowanie, ponieważ pracownicy czuli, że ich potrzeby są rozumiane, co prowadziło do większej satysfakcji z pracy.

ROZWÓJ OSOBISTY I ZAWODOWY

Benefity w postaci dofinansowania szkoleń, kursów czy dostępu do mentorów były bardzo cenione, zwłaszcza przez pracowników młodszych wiekiem i ambitnych. Inwestowanie w rozwój pracowników zwiększało ich zaangażowanie oraz motywację do realizacji długofalowych celów zawodowych.

ZDROWIE PSYCHICZNE I FIZYCZNE

Benefity związane z dbaniem o zdrowie, takie jak

dostęp do prywatnej opieki zdrowotnej, psychologów, karty sportowe czy programy wellness, stały się kluczowe w kontekście rosnącego stresu zawodowego. Pracownicy, którzy czuli, że ich zdrowie jest wspierane przez pracodawcę, byli bardziej zmotywowani i zaangażowani w swoją pracę. Na uwagę zasługuje zwłaszcza zapewnienie opieki psychoterapeutycznej.

PRZEJRZYSTOŚĆ I PERSONALIZACJA BENEFITÓW

Firmy, które pozwalały pracownikom na personalizację benefitów (np. wybór pomiędzy dodatkowym dniem wolnym, kartą spor-

tową czy dofinansowaniem nauki), zauważyły wyższy poziom satysfakcji i lojalności. Dopasowanie benefitów do indywidualnych potrzeb pracowników miało duży wpływ na ich zaangażowanie.

BENEFITY FINANSOWE

Chociaż benefity pozapłacowe nadal są bardzo popularne, benefity finansowe (np. premie, bonusy, akcje pracownicze) wciąż były istotnym czynnikiem motywacyjnym. W 2024 r., w odpowiedzi na inflację i rosnące koszty życia, pracownicy coraz częściej oczekiwali podwyżek lub dodatkowych świadczeń, które poprawiałyby ich sytuację finansową.





PRACOWNIK JAKO INWESTYCJA

– dofinansowanie edukacji i rozwoju zawodowego

Kapitał ludzki jest jednym z najcenniejszych zasobów każdej organizacji. Dokładniej mówiąc, są nimi ludzkie kompetencje wynikające z wiedzy, doświadczenia i umiejętności oraz unikatowy zbiór cech ludzkich, ich potencjał, kreatywność, energia.



AGATA PELC

dyrektor zarządzająca Wellbeing Institute, doradca, strateżka

Wdobie dynamicznych zmian na rynku pracy oraz postępu technologicznego inwestowanie w rozwój

kompetencji pracowników wydaje się być kluczowym elementem strategii firm. Wzrost kwalifikacji zatrudnionych osób przekłada się przecież na wzrost firmy. Wydawałoby się zatem, że inwestycja w rozwój pracowników jest nie tylko oczywista, ale i niezbędna. Tyle z teorii, a co z praktyką?

FIRMY NIECHĘTNIE INWESTUJĄ W PRACOWNIKÓW

Jak pokazują badania rynkowe, 72 proc. firm w Polsce nie inwestowało w ka-

pital ludzki w 2021 r. i nie planowało takiego przedsięwzięcia w 2022 r. (Polski Instytut Ekonomiczny, 2022). Statystyka jest piorunująca, zwłaszcza że firmy równie często narzekają na braki talentowe i kompetencyjne. Jednym ze sposobów wspierania rozwoju pracowników jest dofinansowanie edukacji i szkoleń. Wiele firm dostrzega korzyści płynące z takiego podejścia, uznając je za narzędzie budowania zaangażowania oraz retencji pracowników.



Badania pokazują, że inwestowanie w rozwój kompetencji wpływa na zmniejszenie rotacji kadr. Według raportu LinkedIn „Workplace Learning Report” aż 94 proc. pracowników deklaruje, że pozostanie w firmie na dłużej, jeśli ta zainwestuje w ich rozwój zawodowy. Z kolei analiza Gallupa wskazuje, że odpowiednie programy szkoleniowe mogą zwiększyć zaangażowanie pracowników o 40 proc.

JEDNYM ZE SPOSOBÓW
WSPIERANIA ROZWOJU
PRACOWNIKÓW JEST
DOFINANSOWANIE
EDUKACJI I SZKOLEŃ.
WIELE FIRM DOSTRZEGA
KORZYŚCI PŁYNĄCE
Z TAKIEGO PODEJŚCIA.

Przykłady firm potwierdzają skuteczność tej strategii. Google, Orange, Bank Gospodarstwa Krajowego oferują swoim pracownikom dostęp do szerokiej gamy kursów online oraz finansują rozwój w ramach wewnętrznych programów szkoleniowych. Z kolei Deloitte wprowadziło system dofinansowania kursów i studiów, co przełożyło się na wzrost retencji o 30 proc. wśród młodszych pracowników.

JAKIE FORMY WSPARCIA ROZWOJU SĄ NAJBARDZIEJ POŻĄDANE?

Dofinansowanie studiów wyższych i podyplomowych – coraz więcej firm wspiera pracowników w zdobywaniu wykształcenia na poziomie magisterskim i MBA.

Kursy i certyfikaty branżowe – szczególnie cenione w sektorach IT, finansów czy zarządzania projektami.

Programy mentoringowe i coachingowe – firmy oferują swoim pracownikom wewnętrzne programy mentoringowe, które zwiększają ich kompetencje i przygotowują do ról menedżerskich.

Dostęp do platform e-learningowych i szkoleń online – pracownicy mają nieograniczony dostęp do materiałów edukacyjnych.

Konferencje, warsztaty i networking – spotkania branżowe, konferencje, rozwijają i budują relacje zawodowe.

Aby program wspierający edukację pracowników przynosił realne korzyści, warto kierować się kilkoma zasadami.

- Program ma za zadanie wspierać rozwój umiejętności zgodnych z potrzebami firmy oraz z potrzebami pracownika, tu powinna istnieć synergia.

- Programy szkoleniowe powinny być zintegrowane z planami rozwoju pracowników i ścieżkami kariery, mają być spójne ze strategią firmy.

- Wdrożenie monitoringu programów rozwojowych pracowników, który monitorowałby zarówno potrzeby, jak i dopasowanie edukacji do pracownika i do firmy, ale także dostarczałby danych o tym, jak ta inwestycja wpłynęła na wybrane obszary w firmie: efektywność, produktywność, lojalność, retencja, awanse, współpraca itp.

Wiele firm zastanawia się ciągle, czy inwestować w edukację, szkolenia i rozwój. Jeśli jedyną obawą jest ryzyko straty finansowej związane z poniesieniem kosztów szkolenia, a następnie z odejściem pracownika, to może zamiast pytać „Co, jeśli zainwestujemy, a pracownik odejdzie?”, będzie lepiej w dobie rozwoju oraz tak pożądanej na rynku kreatywności i szybkości uczenia się, gdy zadamy sobie inne sokratejskie pytanie „Co, jeśli nie rozwiniemy naszych ludzi, a oni zostaną z nami na lata?”.

ROŚNIE POPULARNOŚĆ UBEZPIECZEŃ ZDROWOTNYCH



Polacy coraz bardziej dbają o swoje zdrowie, co znacząco wpływa na rynek ubezpieczeń zdrowotnych. Rosnąca świadomość naszych rodaków dotycząca prowadzenia zdrowego trybu życia poprzez wzmożoną aktywność fizyczną, odpowiednie odżywianie się, dbanie o work-life balance i własny dobrostan, wpisuje się doskonale w obraz zmieniającego się, rozwiniętego społeczeństwa oraz oczekiwań kolejnych pokoleń wchodzących na rynek pracy.



ARTUR MYSIEK

z-ca dyrektora Biura Ubezpieczeń
na Życie Mentor



MONIKA KOPACKA

kierownik sprzedaży, Biuro
Ubezpieczeń na Życie Mentor

padek choroby, ale także wsparcia w codziennym utrzymaniu zdrowia. Podstawowa opieka medyczna przestaje wystarczać – rosną wymagania wobec kompleksowych usług obejmujących profilaktykę, zdrowie psychiczne i spersonalizowane rozwiązania. To już nie ten sam benefit, który był oferowany 10-15 lat temu, kiedy był zarezerwowany tylko dla wybranych pracowników lub dużych

Chcemy żyć dłużej, w zdrowiu, i konsumować wzrost gospodarczy Polski, którego

jesteśmy beneficjentami. W związku z tym klienci oczekują od ubezpieczycieli nie tylko ochrony na wy-

korporacji. Dziś to benefit, który staje się powszechny, dla wielu pracowników „must have”, szczególnie w kontekście poszukiwania nowego pracodawcy.

HOLISTYCZNE PODEJŚCIE

Obecnie firmy ubezpieczeniowe promują holistyczne podejście, integrując elementy profilaktyki, edukacji zdrowotnej i wsparcia psychologicznego. Działania te zmieniają postrzeganie ubezpieczeń zdrowotnych – coraz częściej są one traktowane jako inwestycja w zdrowie, a nie jedynie zabezpieczenie w razie choroby.

Wzrost liczby osób borykających się z problemami psychicznymi, szczególnie po pandemii, wymusił rozszerzenie pakietów medycznych o usługi związane ze zdrowiem psychicznym. Ubezpieczyciele oferują teraz psychoterapię, sesje terapeutyczne oraz programy mindfulness i coachingowe. Te innowacje przyczyniają się nie tylko do poprawy zdrowia psychicznego, ale także do rozwoju osobistego klientów.

Rosnąca świadomość społeczeństwa w zakresie zdrowego odżywiania wpływa również na ofertę ubezpieczeń zdrowotnych. Coraz więcej firm uwzględnia w swoich pakietach dostęp do dietetyków, nie tylko dla osób zmagających się z nadwagą czy chorobami dietozależnymi, ale także dla klientów, którzy świadomie chcą zmienić swoje życie, osiągnąć kon-

kretny cel zdrowotny lub sportowy.

Współpraca z dietetykiem staje się popularnym narzędziem wspierającym profilaktykę chorób i poprawę jakości życia. W ramach takich usług klienci mogą liczyć na:

- personalizowane plany żywieniowe dostosowane do ich potrzeb i stylu życia,
 - edukację w zakresie zdrowych nawyków żywieniowych,
 - wsparcie w osiąganiu celów, takich jak poprawa sylwetki, wzrost energii czy poprawa kondycji zdrowotnej.
- Dieta jest ściśle powiązana z aktywnością fizyczną. Wielu dostawców oferuje obecnie programy wspierające sportowy styl życia w postaci pakietów sportowych jako elementu pakietu medycznego czy dostępu do lekarza medycyny sportowej w kontekście przygotowania do wybranej aktywności fizycznej. Rynek już oferuje przeglądy stanu zdrowia dedykowane osobom aktywnym. Takie kompleksowe podejście pozwala nie tylko zapobiegać wielu chorobom cywilizacyjnym, ale także poprawiać ogólną jakość życia klientów.

ŁATWY DOSTĘP

Klienci oczekują łatwego dostępu do usług medycznych dzięki technologiom. Cyfrowe platformy zdrowotne umożliwiają rezerwację wizyt, konsultacje online czy dostęp do wyników badań w aplikacjach mobilnych.

FIRMY
UBEZPIECZENIOWE
PROMUJĄ
HOLISTYCZNE
PODEJŚCIE,
INTEGRUJĄC ELEMENTY
PROFILAKTYKI,
EDUKACJI
ZDROWOTNEJ
I WSPARCIA
PSYCHOLOGICZNEGO.

Popularność zdobywają również konsultacje lekarskie online, które skracają czas oczekiwania na pomoc medyczną. Dzięki temu ubezpieczenia zdrowotne stają się bardziej dostępne i wygodne dla szerszej grupy odbiorców.

Tradycyjne, sztywne pakiety ubezpieczeń ustępują miejsca elastycznym ofertom dostosowanym do indywidualnych oczekiwań. Klienci mogą wybierać usługi, które najbardziej odpowiadają ich potrzebom, co zwiększa ich zadowolenie i lojalność wobec ubezpieczycieli.

Z aktualnych danych PIU wynika, że obecnie w Polsce ponad 5 mln osób ma prywatne ubezpieczenie zdrowotne (dane na koniec II kw. 2024 r.) i stanowi to wzrost o blisko 12 proc. (11,9 proc.) w porównaniu z analogicznym okresem z 2023 r. Biorąc pod uwagę przyrost liczby osób posiadających prywat-

ny pakiet medyczny, widzimy, jak rośnie zapotrzebowanie na tego typu usługi, ale jednocześnie rosną wyzwania z tym związane, takie jak: zmiany demograficzne (migracje cudzoziemców, spadek dzietności Polaków, starzejące się polskie społeczeństwo), rosnące koszty wynagrodzeń oraz braki personalne w sektorze medycznym, zmiany legislacyjne i technologiczne czy coraz gorsza dostępność stacjonarnych usług medycznych, będąca konsekwencją tych i wielu innych czynników.

Zwiększone zainteresowanie Polaków usługami medycznymi ma również duży związek z pandemią i zaciągniętym długiem zdrowotnym, który jeszcze przez najbliższych kilka lat będziemy spłacać. Wszystkie nieodbyte wtedy badania i konsultacje znajdują swoje konsekwen-

cje w aktualnym wykorzystaniu procedur, co z kolei rodzi trudności w zarządzaniu tą sytuacją. Dlatego ważna jest elastyczność dostawców, wychodzenie naprzeciw oczekiwaniom klientów, ale także zrozumienie ze strony pracodawców, z czego wynika rosnący koszt tego benefitu.

NOWY STANDARD USŁUG MEDYCZNYCH

Wzrost świadomości zdrowotnej Polaków, dynamiczne zmiany na rynku ubezpieczeń, ale także rosnące koszty po stronie pracodawców oraz uczestników rynku, kształtują nowy standard usług medycznych. Holistyczne podejście, uwzględnienie zdrowia psychicznego, zdrowej diety, aktywności fizycznej, rozwój technologii oraz elastyczne rozwiązania to kierunki, które będą napędzać ten rynek. Firmy, które szybciej dostosują swoje

WZROST ŚWIADOMOŚCI ZDROWOTNEJ POLAKÓW, DYNAMICZNE ZMIANY NA RYNKU UBEZPIECZEŃ, ALE TAKŻE ROSNĄCE KOSZTY PO STRONIE PRACODAWCÓW ORAZ UCZESTNIKÓW RYNKU, KSZTAŁTUJĄ NOWY STANDARD USŁUG MEDYCZNYCH.

produkty do tych trendów, zyskają przewagę konkurencyjną i zbudują długotrwałe relacje z klientami.

Taki rozwój pokazuje, że ubezpieczenia zdrowotne to nie tylko ochrona, ale także wsparcie w utrzymaniu zdrowego i zrównoważonego życia.

