

# HR W PRAKTYCE KADROWEJ NR 8

[www.personel.infor.pl](http://www.personel.infor.pl)



**HR** personel  
& zarządzanie

## BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW W CZASIE COVID-19



**REALNE WSPARCIE W CODZIENNYM ŻYCIU  
JAKICH BENEFITÓW POTRZEBUJĄ DZIŚ PRACOWNICY?**

4

**PRACA W TRYBIE ALERTU  
JAK WSPIERAĆ I ANGAŻOWAĆ ZESPOŁY PRACUJĄCE ZDALNIE?**

9



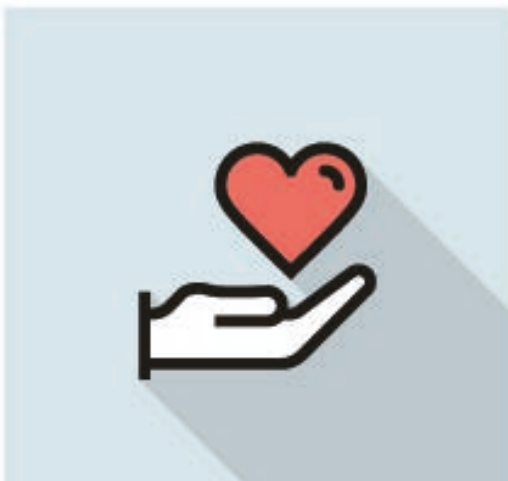
## SPIS TREŚCI



### Realne wsparcie w codziennym życiu

Jakich benefitów potrzebują  
dziś pracownicy?

|                              |   |
|------------------------------|---|
| Wyzwania pracy zdalnej ..... | 5 |
| Różne potrzeby .....         | 6 |
| Zmiana wymusza zmianę .....  | 7 |
| Pod rękę z partnerem .....   | 7 |
| Motywacja zespołu .....      | 8 |
| Ważne pakiety medyczne ..... | 8 |





## 9

### Praca w trybie alertu

#### Jak wspierać i angażować zespoły pracujące zdalnie?

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| Wsparcie pracodawcy .....                      | 10 |
| Nieoceniona rola lidera .....                  | 11 |
| Benefity napędzające wewnętrzną motywację..... | 11 |
| Najbardziej oczekiwane benefity .....          | 12 |





# Realne wsparcie w codziennym życiu

## Jakich benefitów potrzebują dziś pracownicy?

*Kryzys pandemiczny jest impulsem do przewartościowania portfolio benefitów, które oferują pracodawcy, ale może być też szansą dla dostawców tych rozwiązań. Mogą oni dynamicznie rozwijać ofertę świadczeń pozapłatowych, w większym stopniu zwiększyć ich indywidualizację, zarówno w kontekście pracowników, jak i pracodawców. Skorzystają na tym wszystkie strony.*

**E**pidemia, niestety, nie odpuszcza, przez co mamy kolejne ograniczenia sprawiające, że większość z nas pozostaje w domach, które zmieniają się w lokalne centra dowodzenia, w pełnym tego słowa znaczeniu. Realizujemy w nich potrzeby pracy, zakupów, nauki, aktywności fizycznej, zdrowia, rozrywki. Nowa sytuacja nie oznacza, że dotychczasowe potrzeby wszystkich aktywnych zawodowo zostały zniwelowane. Uległy one przewartościowaniu, zmienić się zatem będzie musiał zakres oraz

model ich dostarczania. W nowej sytuacji utrzymanie satysfakcjonującego poziomu zdrowia, motywacji oraz efektywności jest największym wyzwaniem dla pracodawców i dostawców usług. Elastyczność zatem jawi się jako kluczowe ogniwo skutecznej strategii realizowania benefitów pracowniczych. Dlatego też od partnerów biznesowych w tym obszarze wymagać należy szczególnie wysokiego stopnia mobilizacji, a także bieżącego wsparcia w wypracowywaniu i poszukiwaniu skutecznych rozwiązań oraz digitalizacji swoich usług.



## WYZWANIA PRACY ZDALNEJ

Dzisiejsza sytuacja sprawia, że praca w domu upowszechniła się jako nowy naturalny model pracy przyjęty przez wiele firm. Choć możliwość pracy zdalnej w krótkim okresie odbierana jest przez pracowników i pracodawców pozytywnie, konieczność takiej pracy wyzwała dużą niepewność. Badania wskazują, że poza krótkoterminowymi korzyściami praca zdalna dostarcza również wielu wyzwań, jak problemy z efektywną

komunikacją, równowagą praca – życie czy poczuciem osamotnienia.

Długoterminowa praca z domu niesie ze sobą istotne i konkretne wyzwania. Co za tym idzie, trudności napotymane przez pracow-

### **z artykułu dowiesz się**

Jak zmieniły się potrzeby pracowników w dobie pandemii?

Które benefity zyskują popularność, a które tracą?

Dlaczego warto badać poziom satysfakcji z oferowanych świadczeń?

”

## **W sytuacji pandemii utrzymanie satysfakcjonującego poziomu zdrowia, motywacji oraz efektywności jest największym wyzwaniem dla pracodawców i dostawców usług.**

ników, stają się wyzwaniami dla działów HR, które zmagać się mogą ze zwiększonym zapotrzebowaniem na wsparcie w obszarze integracji zespołów, utrzymania odpowiedniej motywacji, jak również wyposażenia pracownika w odpowiednie narzędzia pracy i pomoc w dostosowaniu czy też stworzeniu ergonomicznego miejsca pracy.

Wśród skutecznych i bezpiecznych form zacieśniania relacji pracowniczych nabierają dziś znaczenia m.in. wewnętrzne grupy zainteresowań czy firmowe sieci społecznościowe. Popularnością cieszą się webinary z zakresu ergonomii pracy zdalnej, redukcji stresu, rozwoju kompetencji miękkich, a dla rodziców animacje dla dzieci, poradniki z zabawami dla najmłodszych, dostęp do baz e-booków i audiobooków. Dodatkowo, aby wesprzeć pracowników w budowaniu zdrowego i niezawodnego miejsca pracy, wielu pracodawców zaczęło finansować narzędzia pracy i infrastrukturę domowego biura. Pomaga to również zwiększyć produktywności pracowników i daje sygnał, że firma jest w pełni zaangażowana w promowanie pracy zdalnej.

Dziś niespełna 8 mln Polaków cierpi na różnego rodzaju problemy psychiczne, w ciągu ostatnich 10 lat liczba chorych wzrosła o 30 proc. Z badań Grupy BUPA cytowanych w raporcie Well.hr wynika, że prawie 45 proc. pracowników oczekuje od pracodawców wsparcia w zakresie profilaktyki zdrowia psychicznego. Co trzeci polski pracownik czuje się wypalony zawodowo, jednocześnie 43 proc. z nich uważa, że praca zdalna może być właśnie remedium na nie (wg raportu ARC Rynek i Opinia). Choć praca zdalna wydaje się zwiększać poczucie

bezpieczeństwa, a tym samym zmniejszać poziom stresu pracownika, wyniki badań nie są już takie jednoznaczne i podział między pracowników odczuwających mniejszy, większy i niezmienny poziom stresu jest niemal równy.

W obliczu powyższych danych można stwierdzić, że ten obszar wymaga wiele uwagi od zespołów HR, które przy wsparciu partnerów z obszaru benefitów powinny wdrożyć skoordynowane programy oraz odpowiednie pakiety usług zapewniające wsparcie najbardziej narażonym pracownikom.

### **RÓŻNE POTRZEBY**

Pandemia ujawniła wiele wyzwań, z którymi muszą borykać się pracownicy zależnie od ich sytuacji osobistej. Jasno można to zaobserwować na przykładzie rodziców podczas zamknięcia szkół. Zgodnie z raportem opracowanym przez Pracuj.pl w maju 2020 r. 79 proc. rodziców uważało, że praca w warunkach domowych jest dla nich większym wyzwaniem niż dla osób bezdzietnych. Aż 57 proc. rodziców dzieci w wieku szkolnym lub przedszkolnym miało problem z oddzieleniem czasu prywatnego i służbowego. Pośród wsparcia systemowego oferowanego przez pracodawcę najbardziej doceniali oni elastyczny grafik, większe możliwości wykorzystania urlopu, wsparcie psychologiczne.

Nieco gorzej sytuacja przedstawia się wśród kobiet. W raporcie „Praca w dobie koronawirusa” czytamy, że 83 proc. z nich uważało, iż miały większe trudności w wykonywaniu swoich obowiązków w trakcie pandemii, 46 proc. z nich czuło się jednak traktowanych przez przełożonych ze zrozumieniem.



**MICHAŁ KOWALSKI**

*Realizuje strategiczne projekty dla liderów branży medycznej. Doradza zarządom, właścicielom i funduszom inwestycyjnym. Zarządza i rozwija sieci medyczne i ośrodki senioralne w Polsce i Europie.*

[48mkowalski@gmail.com](mailto:48mkowalski@gmail.com)

Jak widać, działy personalne mają do wykonania sporo pracy w zakresie budowania kultury wsparcia pracowników, zaufania oraz efektywnej komunikacji w celu wzajemnego zrozumienia potrzeb. Szybkie reagowanie na zmieniającą się sytuację, adaptacja do nowych wymogów pozwoli organizacjom stworzyć warunki korzystne do poprawy employer branding, pozyskania talentów, a także wypracowania przewagi rynkowej.

## ZMIANA WYMUSZA ZMIANĘ

Pandemia sprawiła, że sytuacja i rola benefitów pracowniczych z perspektywy pracodawcy uległa dosyć istotnej zmianie. Według wspomnianego wcześniej badania „Praca w dobie koronawirusa” wynika, że aż 44 proc. pracowników obawiało się utraty pracy. Z analizy „Rynek pracy w czasie COVID-19”, przeprowadzonej przez Grant Thornton, dowiadujemy się, że liczba benefitów proponowanych kandydatom w ofertach pracy spada (w czerwcu 2019 r. wynosiła 6,2, a w maju 2020 – 5,4). Najbardziej odczuwalny okazał się spadek dostępności do szkoleń, na które w kwietniu mogło liczyć już tylko 36 proc. kandydatów. Obrazuje to szybkie, ale jednak krótkowzroczne działania pracodawców w tym obszarze.

Spadek może wynikać również z tego, że krótkoterminowo część benefitów okazała się mniej pożądana lub wręcz nieprzydatna. Wejściówki do instytucji kultury, karty sportowe czy też benefity dostępne w stacjonarnym biurze, jak kawa i owoce, ustąpiły miejsca świadczeniom online, które w pełniejszy sposób odpowiadają na potrzeby pracowników w nowych realiach.

## POD RĘKĘ Z PARTNEREM

Działy personalne we współpracy z partnerami zewnętrznymi mają dość duże możliwości działania w obszarze wsparcia pracownika. Wdrażając bazy wiedzy, obejmujące przydatne informacje w zakresie wsparcia rodziców z dziećmi, informacje, jak zadbać o własne zdrowie i dobre samopoczucie podczas pracy czy też jak zaadaptować się do zmian lub wdrożyć techniki redukcji stresu. Inicjując

wszelkie rozwiązania online, jak: warsztaty, webinary, szkolenia, zajęcia zdalne dla pracowników i ich rodzin. Mogą one obejmować: naukę języka, dostęp do multimedialnych bibliotek cyfrowych, zajęcia sportowe online, jogę, indywidualne sesje wsparcia psychologicznego. Wsparcie dla pracowników może odbywać się poprzez indywidualne sesje mentoringowe, a dla menedżerów – webinary dotyczące zarządzania zespołem i wsparcia w pracy zdalnej. Ponadto można uruchomić dostęp do cyfrowej prenumeraty czasopism branżowych, usług concierge etc.

W tak dynamicznym otoczeniu niezwykle istotna jest również bieżąca komunikacja, w tym sprawne diagnozowanie potrzeb i ocena wprowadzanych dla pracowników rozwiązań. Wśród nich są ankiety potrzeb pracowniczych, ocena wsparcia menedżerów, ocena narzędzi, którymi dysponują w pracy zdalnej, proste badania samopoczucia i opinie na wprowadzane przez pracodawców rozwiązania w zakresie choćby częściowego powrotu do biura, pracy rotacyjnej, zmianowej. Takie działania pozwalają lepiej przygotować zarządy do wyzwań i trafniej ocenić skutki ich przyszłych decyzji.

Ankiety i sondaże, w przypadku braku spotkań bezpośrednich, pozostają głównym źródłem informacji o nastrojach i potrzebach panujących w firmie. Wprowadzane rozwiązania, w tym benefity, muszą bowiem odpowiadać na realne potrzeby użytkowników, ponadto zapewniać duży stopień elastyczności.

Sytuacja istotnej zmiany w podejściu pracodawców do obszaru benefitów, potrzeba efektywnego alokowania kosztów w tym obszarze jest jednocześnie szansą dla dostawców usług i zarazem partnerów w tym obszarze. Działy personalne, przed którymi zarządy stawiać będą konkretne wymagania, oczekiwać będą elastycznego i szybkiego działania. Nakierowania na realne rozwiązanie potrzeb pracowników, a także wskazanie i wsparcie we wdrożeniu konkretnych rozwiązań. To sprawi, że oślawione „owocowe środy” mogą już do nas nie powrócić, a przynajmniej nie w dotychczasowym kształcie.





”

**Od partnerów biznesowych w obszarze benefitów pracowniczych wymagać należy szczególnie wysokiego stopnia mobilizacji, a także bieżącego wsparcia w wypracowywaniu i poszukiwaniu skutecznych rozwiązań oraz digitalizacji swoich usług.**

### MOTYWACJA ZESPOŁU

Przez ostatnie lata branża benefitów rozwijała się intensywnie. Dotychczas jednym z głównych wyzwań była indywidualizacja rozwiązań oraz zapewnienie ich szerokiego zakresu. W pandemicznej rzeczywistości, w której pracodawcy z jeszcze większą uwagą oglądają wydawane złotówki, wyzwaniem będzie uzyskanie większej satysfakcji i zaangażowania pracowników za mniej.

Pracownicy coraz częściej oczekują od pracodawcy wsparcia w życiu codziennym. Dlatego dobrym rozwiązaniem wydają się również przedpłacone karty, które zasilić można online, właśnie z budżetu benefitowego. Dzięki nim pracownicy mogą sfinansować zakupy spożywcze czy też lunch, bądź catering dietetyczny bez konieczności wychodzenia z domu.

Jednym z kluczowych obecnie wyzwań pozostaje utrzymanie motywacji zespołu pracującego zdalnie. Health Enhancement Research Organization (HERO) wskazuje sport i dobre odżywianie jako główne źródła podnoszące produktywność pracowników o ¼. Równocześnie zaś wskazuje, że przyczyniają się one do obniżenia absencji o co najmniej kilkanaście procent. Ponadto zaobserwować również można ich pozytywny wpływ na wzrost zaangażowania pracowników o 15 proc.

### WAŻNE PAKIETY MEDYCZNE

Pakiety medyczne w pandemicznej rzeczywistości są jednymi z bardziej pożądanых świadczeń. Wydaje się jednak, że są one tylko jednym z elementów, jakich dział personalne powinny

oczekiwać od partnerów w tym obszarze. Taka współpraca, zwłaszcza w obecnej rzeczywistości może i powinna mieć znacznie szerszy zakres.

Dostawcy usług medycznych mogą udzielać wsparcia w poprawie bezpieczeństwa funkcjonowania firm w dobie pandemii czy organizacji tzw. bezpiecznego powrotu do biura. W zakładach produkcyjnych mogą przeprowadzać badania na obecność koronawirusa dla pracowników, a nawet ich rodzin. Dodatkowo mogą udzielać wsparcia w obszarze psychologii i psychiatrii w formie webinarów, konsultacji ze specjalistami czy też warsztatów online.

W dobie pandemii niezwykle istotne jest efektywne funkcjonowanie pracowników, pracodawców oraz partnerów biznesowych. Jest ono możliwe dzięki wzajemnemu zrozumieniu, elastyczności i współpracy. Działy personalne powinny uważnie wsłuchiwać się z głos pracowników, by efektywnie z uwzględnieniem ich potrzeb oraz możliwości pracodawcy wypracować z partnerami biznesowymi właściwe rozwiązania. Pracownicy zaś aktywnie komunikować swoje potrzeby, wykazać się zrozumieniem oraz elastycznością w tej trudnej dla wszystkich sytuacji. Dostawcy usług zaś, wspierać pracodawcę w wypracowaniu efektywnych i realnie funkcjonujących rozwiązań, bo oferując pracownikom wartość dodaną i świadomość dobrze wydanych środków, pracodawcom, są w stanie utrzymać klientów, dla których usługi z tego obszaru najłatwiej zamienić na realne i twarde oszczędności. ●



# **Praca w trybie alertu**

## **Jak wspierać i angażować zespoły pracujące zdalnie?**

*Utrzymanie wysokiego poziomu efektywności i zaangażowania osób pracujących zdalnie spędza sen z powiek wielu menedżerom. To oczywiste, że w covidowej rzeczywistości wysoka motywacja pracowników jest kluczowa w budowaniu przewag konkurencyjnych i realizacji celów biznesowych. Dziś nikt nie zastanawia się, czy trzeba wspierać pracowników, dziś każdy szuka odpowiedzi na pytanie – jak to robić skutecznie?*

## Z ARTYKUŁU DOWIESZ SIĘ

Czy można zadbać zdalnie o kondycję fizyczną i psychiczną pracowników?

Jakie formy benefitów dziś najlepiej się sprawdzają?

Jaką rolę ma do odegrania szef zespołu?

**P**oczucie odpowiedzialności, sprawczości i kontroli, a także swoboda działania, rozwoju umiejętności oraz perspektywa awansu to kluczowe czynniki budujące motywację wewnętrzną. Osoby zmotywowane wewnętrznie podejmują działania z własnej inicjatywy, są zadowolone z samego faktu wykonania danej czynności lub jej pozytywnego skutku. Profity materialne nie stanowią dla nich motoru napędowego. Napędza ich wewnętrzna siła płynąca z poczucia sprawczości i sensu tego, co robią.

Inaczej rzecz ma się z motywacją zewnętrzną, której paliwem są korzyści zewnętrzne m.in. wynagrodzenie, benefity, nagrody czy premie. Nie bez znaczenia jest też wspierające środowisko pracy, które w obecnej rzeczywistości zmieniło formę. Wiele organizacji zdecydowało się przejść na pracę zdalną lub hybrydową, w obydwu przypadkach środowiskiem pracy stał się dom, nie zawsze przystosowany do komfortowej pracy biurowej.



**EDYTA GORYSZEWSKA-SZUMISKA**

Dyrektor HR MyBenefit.  
Menedżer HR z ponad 20-letnim doświadczeniem w zarządzaniu. Trener, coach kariery, certyfikowany coach Facet 5, Extended DISC, FRIS. Laureatka nagrody Dyrektor HRoku oraz Osobowość Roku.

[edyta.goryszewska@mybenefit.pl](mailto:edyta.goryszewska@mybenefit.pl)

### WSPARCIE PRACODAWCY

W tej sytuacji ogromne znaczenie ma rola pracodawcy, m.in. w stworzeniu ergonomicznego stanowiska pracy. Zdarza się, że pracodawcy udostępniają pracownikom elementy wyposażenia biurowego, aby w swoich mieszkaniach mogli pracować tak, jak w biurze. Bardzo ważna jest także organizacja sprawnej komunikacji między pracownikami, jasny system delegowania zadań i monitorowania ich realizacji oraz dbanie o kondycję psychiczną i fizyczną.

Pracując w warunkach domowych, dużo trudniej jest zachować równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym – w odróżnieniu od pracy w biurze, granica między tymi sferami zaciera się. Kończąc pracę i wychodząc z budynku firmy, wszelkie sprawy zawodowe zostają za nami. Inaczej wygląda to podczas pracy z domu, gdzie w jednym miejscu pracujemy i spędzamy czas wolny. Pracownicy pozbawieni są „rytuału przejścia” i często odbierają telefon służbowy po godzinach i kończą dodatkowe zadania po 17.00, a nawet rozpoczynają kolejne. Warto więc zachęcać pracowników do określenia planu dnia, w którym sztywno będą trzymać się pory rozpoczęcia i zakończenia pracy – tylko w tym czasie będą dostępni dla współpracowników. Rutyna w postaci sztywnych godzin pracy umożliwia utworzenie granicy między życiem zawodowym a prywatnym.

Pracodawcy mogą zadbać również o kondycję fizyczną i psychiczną pracowników zdalnych. Aby ci nie czuli się źle ze względu na ograniczone kontakty z zespołem, warto organizować regularne spotkania online, podczas których omawiane są bieżące tematy – takie spotkania zapewniają pracownikom możliwość rozmowy, która przed przejściem na home office była standardem. Dobrym rozwiązaniem może okazać się także integracja online. Mniej formalne spotkania, podczas których pracownicy mogą się rozluźnić i oderwać myśli od pracy wpłyną pozytywnie na ich kondycję psychiczną. Pomocnym narzędziem we wspieraniu pracowników w dbaniu o ich kondycję psychiczną i fizyczną mogą być również benefity, np. w postaci konsultacji z psychologiem oraz kluczy dostępu do treningów online.



**Gdy wizja powrotu do normalności staje się coraz bardziej odległa, to sprawia, że motywacja spada. Jest to zupełnie naturalne, ponieważ nikt nie jest w stanie funkcjonować w trybie „alertu” przez dłuższy czas.**

## NIEOCENIONA ROLA LIDERA

Według psychologii zarządzania wydajna praca to nie tylko wykonywanie poleceń szefa. Łączy ona w sobie: chęci pracownika, jego umiejętności oraz możliwości. Od pracodawcy zależy, czy pracownik znajdzie w pracy na tyle dużo korzyści, by z własnej woli podejmować większy wysiłek przy wykonywaniu codziennych obowiązków. Niezależnie, czy pracuje w biurze czy w domu. Pracodawca może, a nawet powinien, wspierać pracowników w tym obszarze. Należy doceniać ich pracę i profesjonalizm, aby czuli się zmotywowani do podejmowania wysiłku przy wykonywaniu obowiązków. Lider powinien dawać pracownikom poczucie, że to, co robią, jest ważne dla firmy. Istotne jest także wyrażanie zainteresowania pracą i udzielanie konstruktywnych informacji zwrotnych, które są niekiedy ważniejsze niż chwalenie czy nagradzanie materialne.

Wraz z przedłużającym się czasem pandemii, kwarantanną narodową oraz pracą w przewlekłym stresie i zachwianym poczuciu bezpieczeństwa zaangażowanie pracowników maleje. W pierwszych miesiącach pandemii obserwowaliśmy wysokie zaangażowanie ludzi, którzy starali się uporać z tą nietypową sytuacją, mając nadzieję na szybki koniec pandemii. Gdy ta wizja powrotu do normalności staje się coraz bardziej odległa, to sprawia, że motywacja spada. Jest to zupełnie naturalne, ponieważ nikt nie jest w stanie funkcjonować w trybie „alertu” przez dłuższy czas. Pracodawca powinien zatem obrać strategię działania, która pozwoli na utrzymanie wewnętrznej motywacji pracowników, np. bieżąca komunikacja w firmie

oraz zapewnienie ciekawych wyzwań i możliwości rozwoju. Stąd tak ważne jest zwrócenie uwagi na to, z jakimi problemami mierzą się pracownicy i znalezienie sposobu na wspieranie ich w tej sytuacji.

## BENEFITY NAPĘDZAJĄCE WEWNĘTRZNĄ MOTYWACJĘ

Pracownicy w różnego rodzaju badaniach i raportach przyznają, że najtrudniej jest im zachować work-life balance, łączyć różne role w życiu domowym oraz zarządzać własną energią. We znaki daje im się nadmiar bodźców, życie online, siedzenie 8 godzin w jednym miejscu, wiele osób w jednym mieszkaniu lub samotność, a do tego bóle pleców, kręgosłupa czy karku wynikające z braku ergonomicznego miejsca pracy.

Pracodawca nie może pozostać głuchy na te potrzeby. Badania pokazują, że aż 67 proc. międzynarodowych firm planuje zwiększyć zakres

<sup>1</sup> <https://www.willistowerswatson.com/en-US/Insights/2020/05/2020-covid-19-benefits-survey>

## INSPIRACJA

Integrację pracowników można wspierać, organizując nieformalne spotkania w przestrzeni online. Aby uczestnicy brali w nich aktywny udział, warto przygotować różne zabawy, np. w formie quizu. W tym celu można wykorzystać dostępne online narzędzia, np. kahoot – aplikację do quizów online, która umożliwia utworzenie własnych pytań i odpowiedzi (mogą one dotyczyć np. zabawnych sytuacji z biura), a następnie udostępnienie ich zespołowi.



## **Pomocnym narzędziem we wspieraniu pracowników w dbaniu o ich kondycję psychiczną i fizyczną mogą być również benefity, np. w postaci konsultacji z psychologiem oraz kluczy dostępu do treningów online.**

programów wellbeing<sup>1</sup>. Takie działania obejmują m.in. zarządzanie stresem, promocję aktywności fizycznej, zdrowego odżywiania czy wspieranie pozazawodowej integracji pracowników.

W zakresie zarządzania stresem kluczowe jest podjęcie dialogu z pracownikami i obiektywna ocena psychospołecznych warunków pracy, np. za pomocą anonimowych ankiet. W zależności od uzyskanych wyników i stwierdzonych przyczyn stresu – firma powinna podjąć odpowiednie działania, np. dostosować obowiązki konkretnych pracowników do ich wiedzy, umiejętności oraz możliwości intelektualnych, fizycznych czy emocjonalnych. Coraz częstszą praktyką jest także organizacja warsztatów mających na celu naukę pracowników radzenia sobie w stresujących sytuacjach, a także dostęp do telefonicznych konsultacji lub sesji z psychologiem.

Po przejściu na home office wielu pracowników zdalnych zostało pozbawionych ruchu w ciągu dnia. Aby zadbać o ich zdrowie, pracodawca może zachęcać do aktywności fizycznej i zdrowego odżywiania. Zwłaszcza, że wiele ćwiczeń z łatwością można wykonywać w domu bez profesjonalnego sprzętu. Możliwości promocji zdrowego stylu życia jest naprawdę dużo – zdalny dostęp do kafeтерии benefitów, gdzie są treningi online i diety, konkursy zachęcające do ćwiczeń lub przyrządzania zdrowych potraw, np. konkurs na zdrową potrawę z wybranym motywem przewodnim.

benefitów znalazły się elastyczny czas pracy, pakiety medyczne oraz ubezpieczenia zdrowotne. Na znaczeniu zyskały także świadczenia budujące kondycję fizyczną i psychiczną pracowników. Mimo optymalizacji kosztów świadczeń pozapłatowych odpowiedzialne organizacje, które dbają o dobrostan swoich pracowników, nie rezygnowały z tego typu benefitów. Dlaczego?

Z deklaracji ankietowanych w ramach badania MultiSport Index Pandemia wynika, że w czasie wiosennego lockdownu co trzeci pracownik przebywał w pozycji siedzącej ponad 8 godzin dziennie. Zmniejszenie aktywności fizycznej miało negatywny wpływ m.in. na samopoczucie (74 proc.), zdrowie (65 proc.) oraz sylwetkę (61 proc.)<sup>2</sup>.

Warto podkreślić, że dostawcy wszelakiego rodzaju benefitów bardzo szybko dostosowali swoją ofertę do covidowej rzeczywistości – dodali do kafeтерии benefity, z których można korzystać zdalnie, np. treningi online, a czas wykorzystania poszczególnych „stacjonarnych” benefitów został wydłużony ze względu na pandemię. Digitalizacja procesów i dopasowanie oferty pozwoliły platformom benefitowym celnie odpowiedzieć na potrzeby pracowników, a ci chcą mieć wybór na oferowane im świadczenia i dostęp do nich przez 24 godziny na dobę, oczywiście w pełni online – tak aby zdalnie mogli wybrać świadczenia pozapłatowe, jak również je zrealizować. Odpowiedzią na tę potrzebę są programy kafeteryjne, np. Kafeateria My-Benefit, Nais, Worksmile. Dzięki platformom benefitowym pracownicy mają w zasięgu ręki najbardziej popularne i pożądane benefity, np. platformy benefitowe udostępniają opiekę

<sup>2</sup> Badanie MultiSport Index Pandemia, przeprowadzone przez Kantar na zlecenie Benefit Systems, w dniach 23–30 kwietnia 2020 r. na losowej próbie 1000 Polaków.

### **NAJBARDZIEJ OCZEKIWANE BENEFITY**

Z raportu „Benefity w oczach pracowników 2020”, przeprowadzonego przez firmę Sedlak & Sedlak, na podium najbardziej pożądanych

*Wiele osób dostrzega plusy pracy zdalnej. Wśród nich jest np. brak konieczności dojazdów do pracy, a co za tym idzie, większy spokój i możliwość połączenia pracy i obowiązków domowych. Także elastyczność organizacji dnia pracy jest jednym z argumentów przemawiających za pracą zdalną. Drugą stroną medalu jest niestety przenikanie się sfery domowej i pracowej. Tym, czego brakuje ludziom, jest kontakt z innymi, możliwość rozmowy przy kawie i codzienne budowanie relacji. Samotność to nie tylko brak innych osób, ale też poczucie odosobnienia w swoich emocjach czy lękach. Bardzo ważne jest zatem, aby znaleźć miejsce na takie zwykłe rozmowy podczas spotkań online czy rozmów z pracownikami. Świadomość, że nie jesteśmy sami z naszymi wyzwaniami, jest ważna, zwłaszcza kiedy jesteśmy osobno.*

*Szczególnie istotna w czasie odosobnienia jest motywacja wewnętrzna, która jest ściśle połączona z naszymi wartościami i potrzebami z nich wynikającymi. Dla jednych będzie to potrzeba rozwoju. Dla innych wolność i budowanie relacji, dla jeszcze innych – status. Ważne, aby w swojej pracy móc działać w zgodzie z tym, co dla nas naprawdę ważne, ale jednocześnie nie zapominać o swojej roli w organizacji. Realizując cele biznesowe, nie zagubić poczucia sensu wykonywanej pracy.*

*Ogromne znaczenie dla podtrzymania zaangażowania i motywacji pracowników ma sposób zarządzania menedżera. Jasne cele, regularne spotkania, bieżący feedback, nastawienie na zrozumienie sytuacji pracownika i zainteresowanie to te elementy, które w pracy zdalnej nabierają jeszcze większego znaczenia.*

*Benefity nie rozwiązują wszystkich problemów. Nie zastąpią menedżera i codziennych działań firmy, ale mogą być doskonałym dopełnieniem tych działań i dzięki temu pozytywnie wpływać na motywację pracowników i identyfikowanie się ze swoim pracodawcą. Mogą budować dobry wizerunek pracodawcy, ale przede wszystkim realnie wspierać pracowników.*

**LUCYNA KONKEL**

*Psycholog, trener umiejętności miękkich i coach*



medycną, szkolenia, kursy, benefity rozrywkowe i kulturalne oraz vouchery na zakupy w rozmaitych sklepach.

Aby zmotywować pracowników, szczególną uwagę trzeba zwrócić na okoliczności i sytuację, w której się znaleźli, a następnie wdrożyć działania wspierające ich motywację wewnętrzną i zewnętrzną. Warto np.

podkreślać, że zawsze mogą zwrócić się z problemem do szefa/lidera, aby wspólnie poszukać rozwiązania. Dzięki integracyjnym spotkaniom online można budować relacje i poczucie wspólnoty, a poprzez dostarczenie świadczeń pozapłatowych, dostosowanych do aktualnych potrzeb pracowników, wpływać na ich zaangażowanie w pracę i sprawę firmy. ●