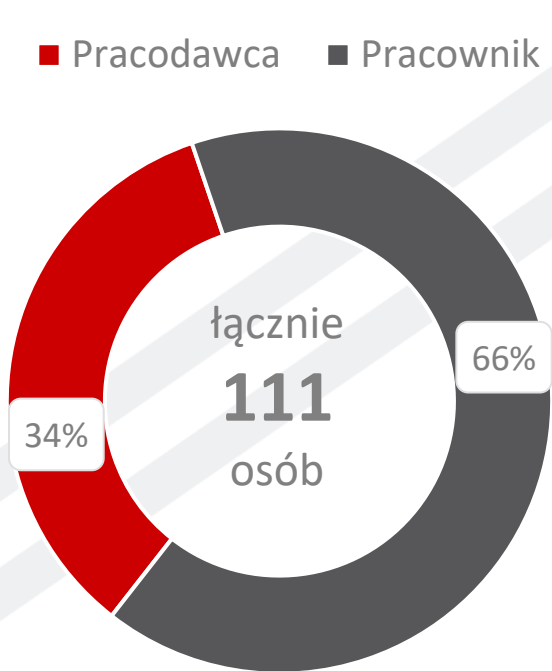


Trendy 2021 Benefity

Warszawa, 11 maja 2021 r.

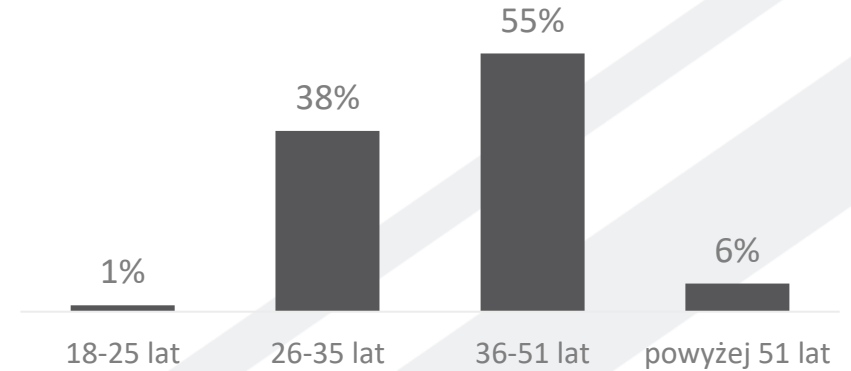
Uczestnicy badania



Struktura płci



Struktura wieku

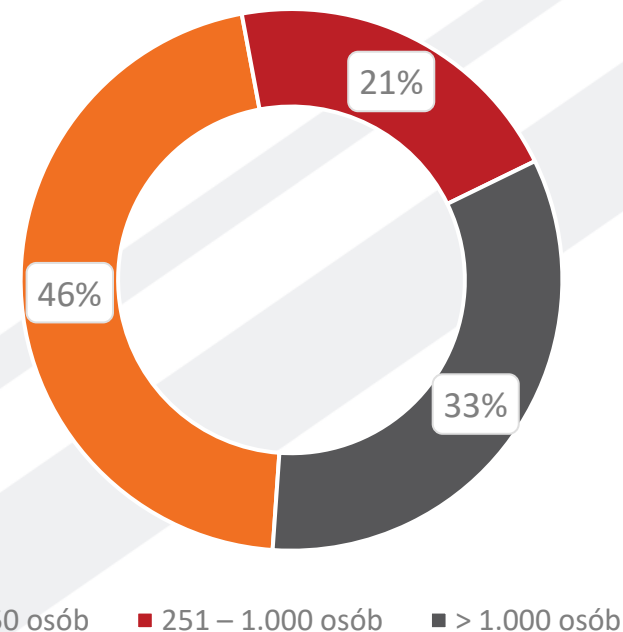
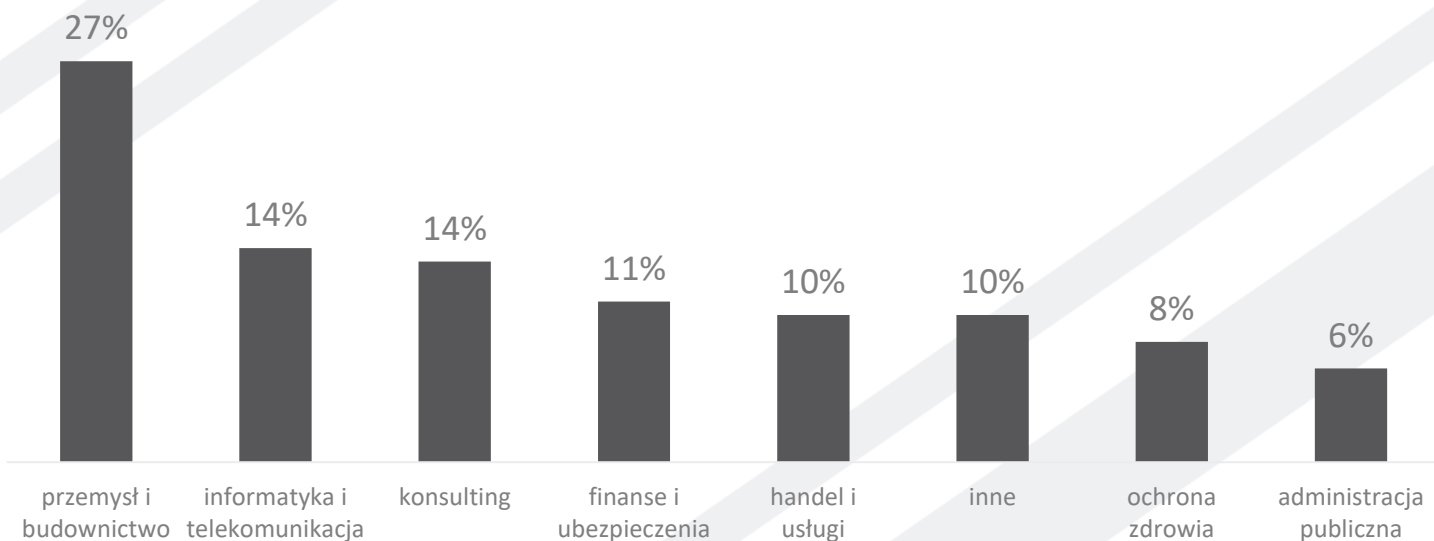


Jest to już trzecia edycja badania TRENDY, prowadzonego przez Klub Compensation & Benefits Uczelni Łazarskiego. Po raz pierwszy badanie przygotowali i przeprowadzili słuchacze podyplomowych studiów Zarządzania Wynagrodzeniami i Wynikami Pracy na Uczelni Łazarskiego. Po raz pierwszy dotyczy ono Pracowników i Pracodawców – patrzymy z dwóch perspektyw. Zapraszamy do lektury raportu!

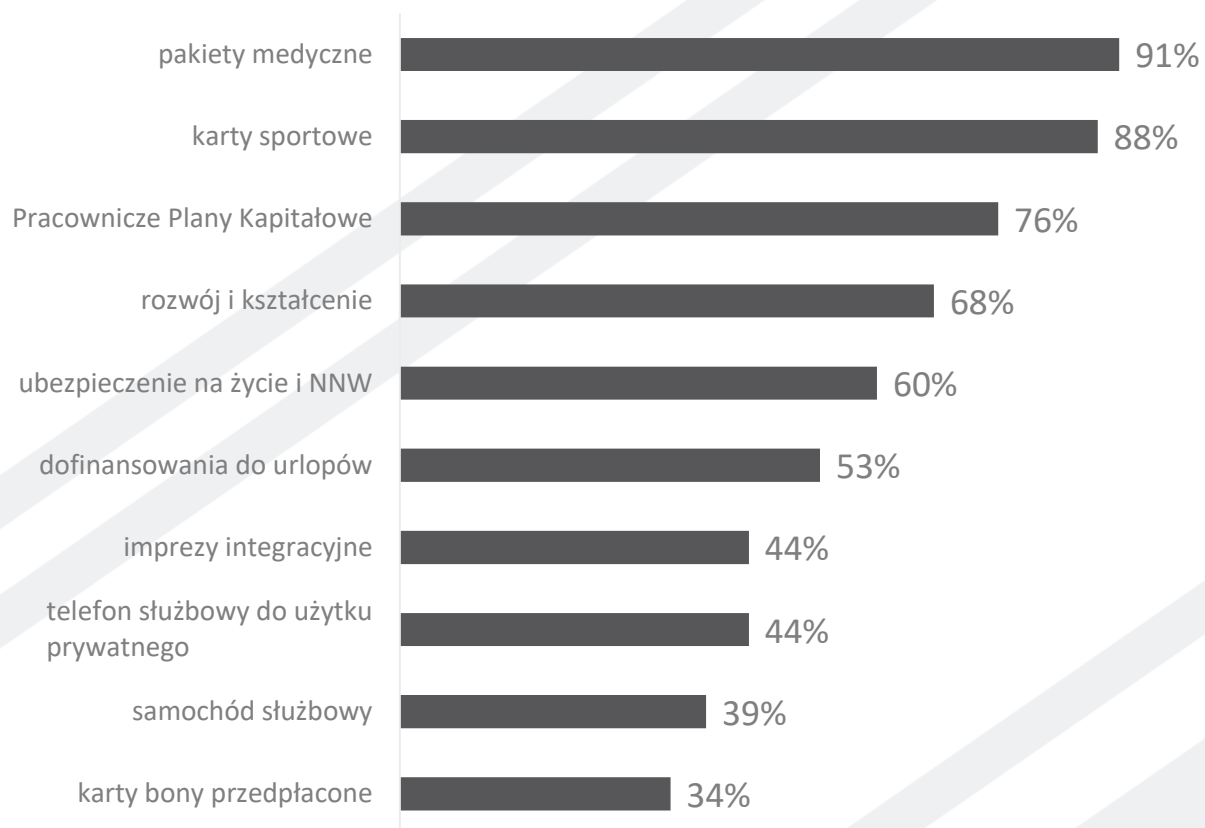
Branże uczestników badania

W badaniu TRENDY wzięło udział ponad 100 respondentów. Uczestnicy reprezentują różne branże i podmioty. Blisko połowę stanowią pracownicy i pracodawcy małych i średnich firm. Dominuje przemysł, ale silnie reprezentowane są inne branże i sektory.

Wyniki badania odzwierciedlają opinie pracowników i pracodawców z szeroko rozumianego rynku pracy i na ich bazie będziemy się starali zidentyfikować trendy 2021 w zakresie benefitów.

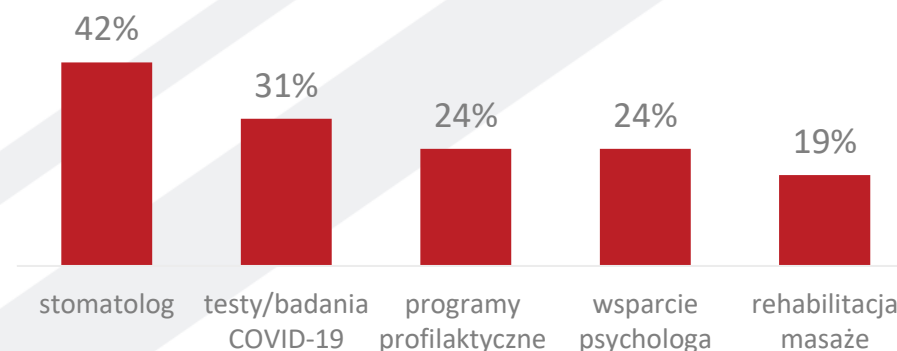


Oferowane pracownikom świadczenia

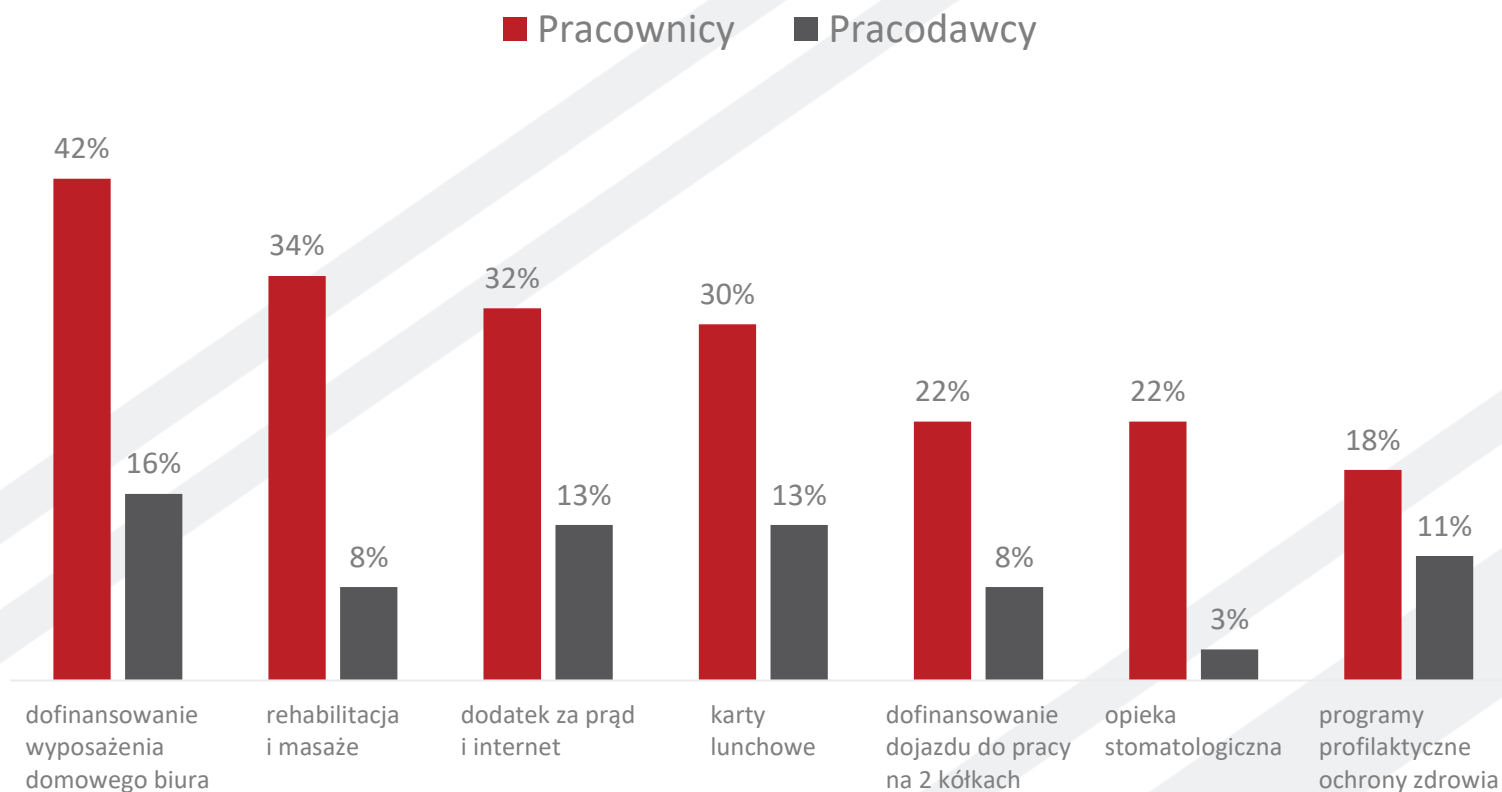


Top 10 oferowanych benefitów bez zaskoczeń. Najbardziej popularne to pakiety medyczne i karty sportowe.

Poniżej prezentacja innych świadczeń związanych z profilaktyką i ochroną zdrowia:



Planowane i oczekiwane świadczenia

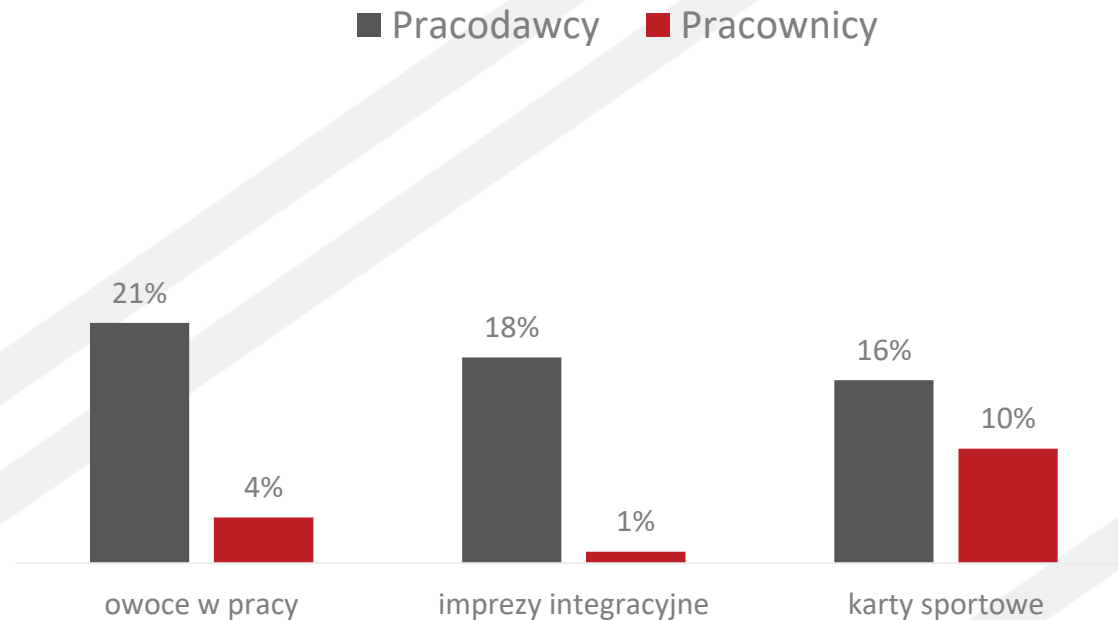


Hierarchia potrzeb Pracowników zmieniła się w związku z nową organizacją pracy. Pracownicy oczekują świadczeń związanych z organizacją pracy zdalnej oraz dbaniem o zdrowie i kondycję fizyczną.

Pracodawcy mają wyjątkową okazję racjonalnie wspierać Pracowników w ich prawdziwych potrzebach.

Tymczasem co trzeci Pracodawca biorący udział w badaniu w ogóle nie planuje wprowadzać zmian w ofercie benefitowej!

Planowane i oczekiwane zawieszenie świadczeń

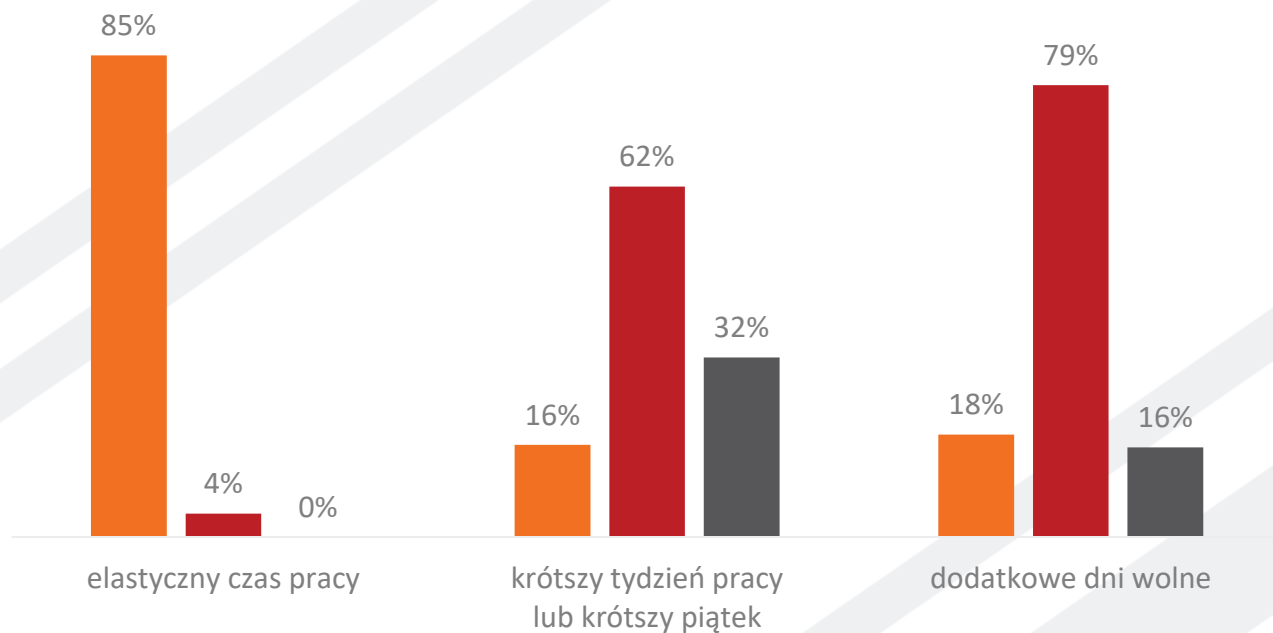


Sytuacja związana z pandemią Covid-19 wpłynęła na brak możliwości wykorzystania niektórych z popularnych świadczeń. W związku z powyższym wydawałoby się słusznym, przynajmniej czasowe zawieszenie ich w ofercie benefitowej. Co ciekawe, nie jest to takie oczywiste.

66% Pracodawców nie planuje, a **55%** Pracowników nie chciałoby zrezygnować z żadnych z oferowanych świadczeń.

Benefits związane z czasem pracy

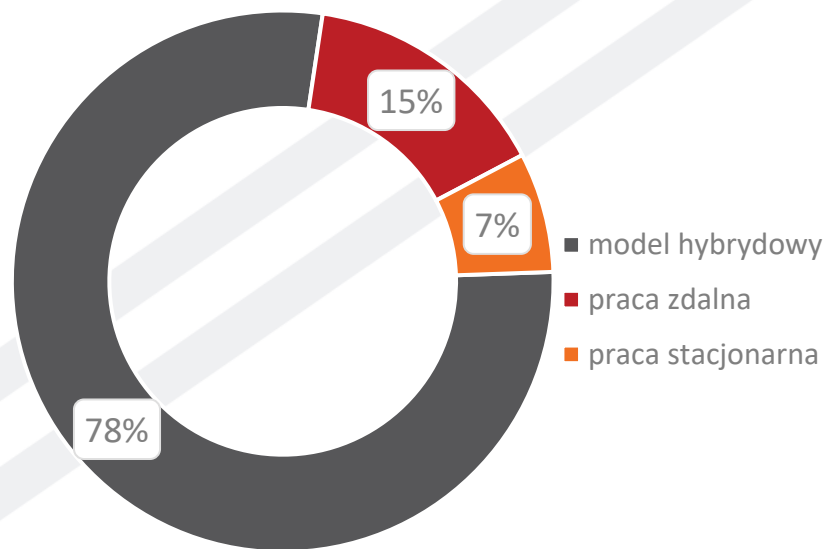
■ aktualna oferta ■ oczekiwania Pracowników ■ plany Pracodawców



85% respondentów pracuje w elastycznych normach czasu. Są to ruchome godziny zaczynania i kończenia pracy (tzw. ruchomy czas pracy) lub praca w systemie zadaniowym (rozliczamy się z zadań, nie czasu pracy).

Pracownicy zainteresowani są skracaniem tygodnia pracy oraz krótszymi piątkami (bardzo popularne świadczenie zwłaszcza w okresie letnim!)

Aktualny model organizacji pracy

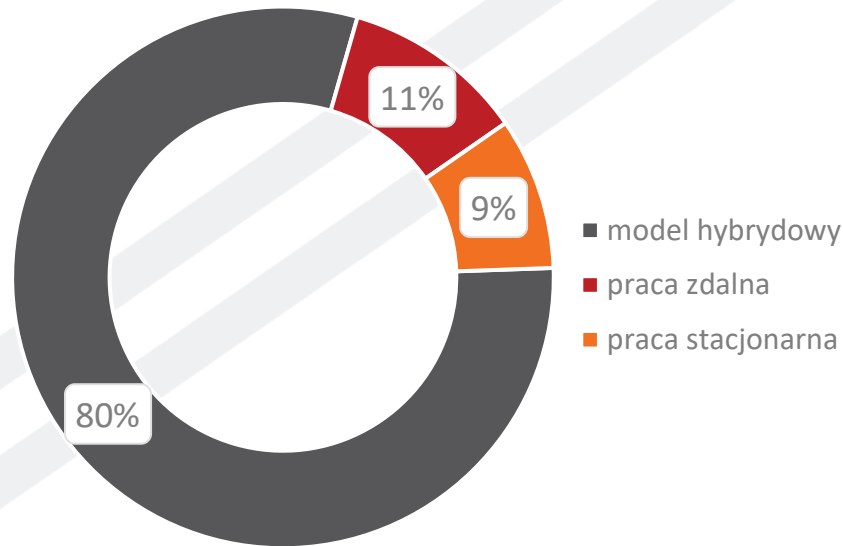


3 podstawowe rodzaje hybrydowego modelu pracy

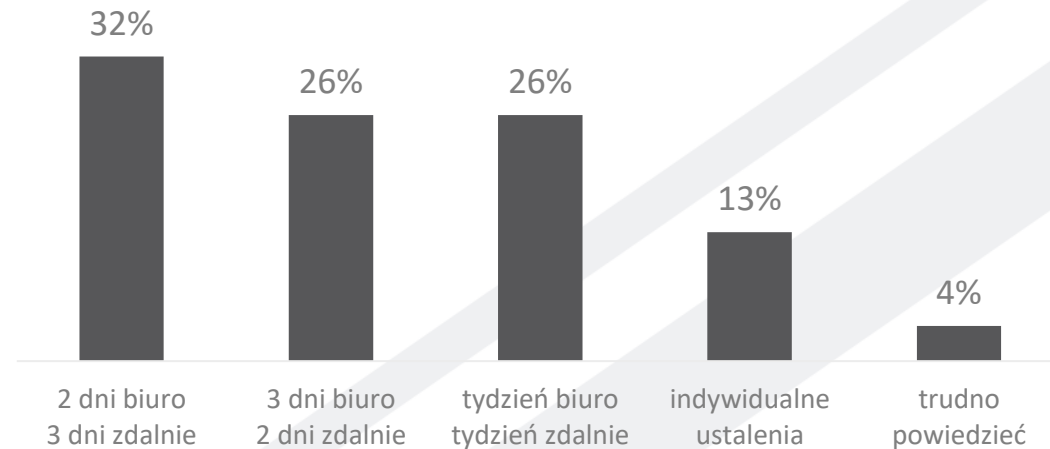
- podział na stałe sekcje: zespoły pracujące tylko stacjonarnie i tylko zdalnie,
- wersja rotacyjna: zespół zostaje podzielony na grupy pracujące zdalnie i stacjonarnie – co jakiś czas grupy te się wymieniają,
- indywidualny wybór: w tej opcji pracownicy zazwyczaj pracują zdalnie, jednak biuro przez cały czas jest do ich dyspozycji.

Wybór konkretnego modelu uzależniony jest od wielu czynników, m.in. specyfiki pracy i branży, kultury organizacyjnej, rodzaju sprzętu niezbędnego do poprawnego wykonywania pracy oraz jego dostępności, itp. Wymaga też przemodelowania myślenia o funkcji, jaką ma pełnić biuro.

Planowany model organizacji pracy

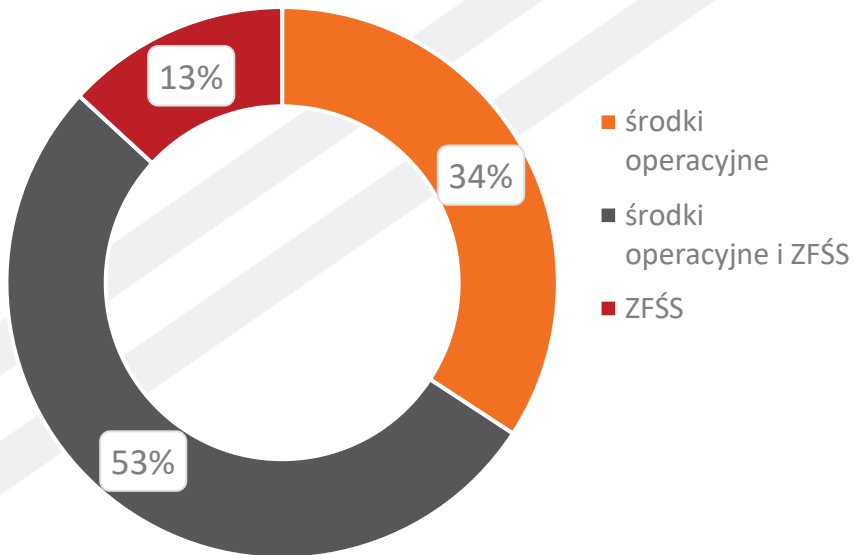


Sposób organizacji modelu hybrydowego:



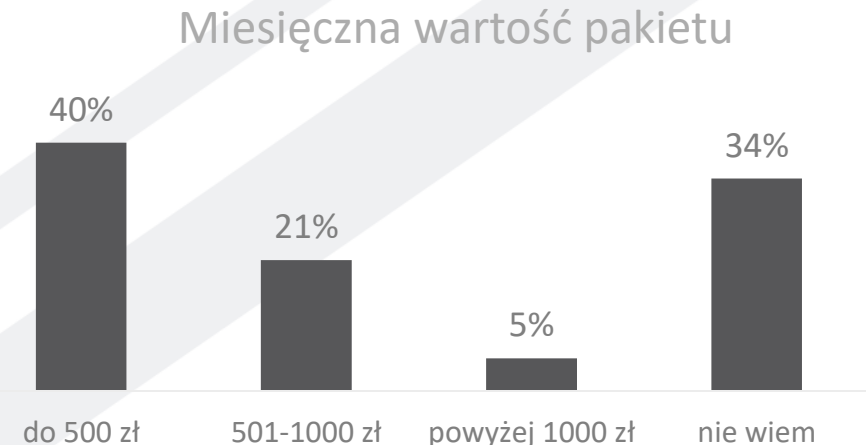
Zgodnie z dzisiejszymi deklaracjami, model organizacji pracy po pandemii nie ulegnie znaczącej zmianie, tylko o 2 pkt procentowe wzrośnie odsetek pracujących stacjonarnie. Zdecydowanie przeważa model hybrydowy, którego wariant uzależniony będzie od potrzeby zachowania ciągłości biznesowej w poszczególnych obszarach.

Budżet świadczeń pozapłacowych

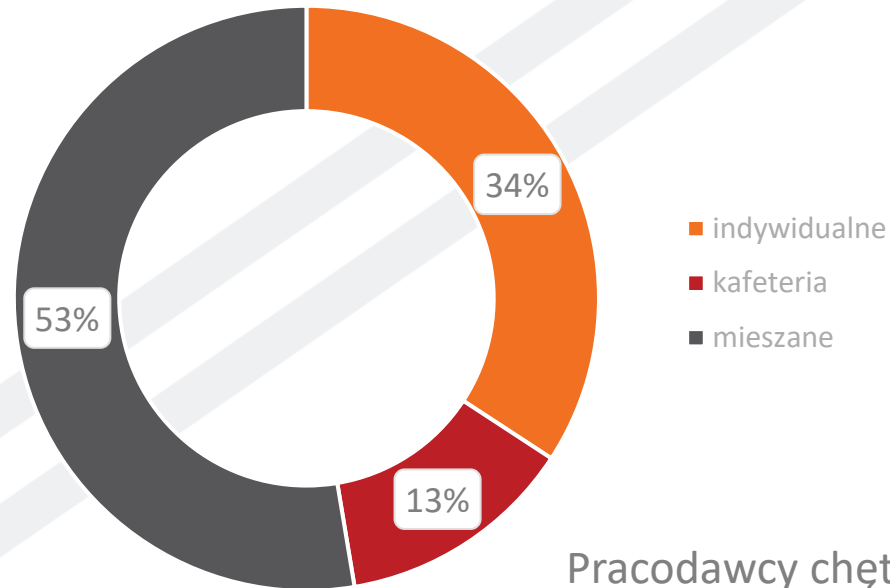


W większości firm świadczenia finansowane są ze środków operacyjnych oraz ZFSS. Takie rozwiązanie pozwala na optymalizację wykorzystania środków z Funduszu.

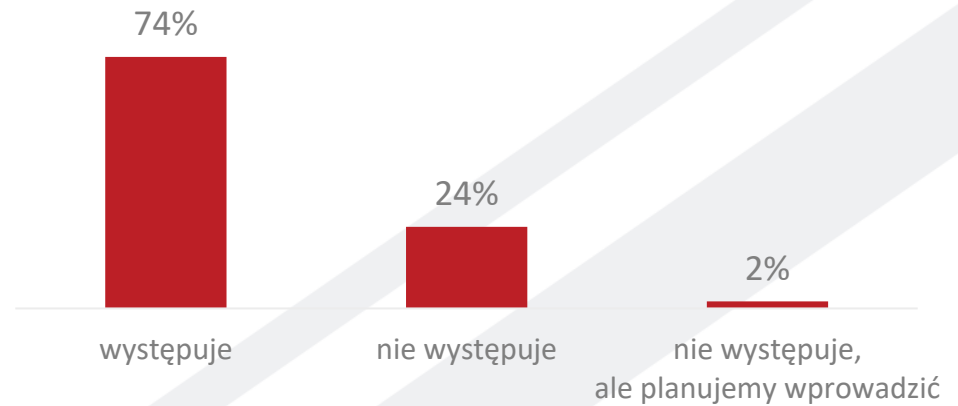
40% Pracodawców wskazało, że wartość świadczeń na rzecz Pracownika wynosi do 500 zł miesięcznie na Pracownika. A co trzeci Pracodawca nie wie, jaka jest wartość pakietu oferowanego Pracownikom.



Forma świadczeń i partycypacja w kosztach



Współfinansowanie benefitów



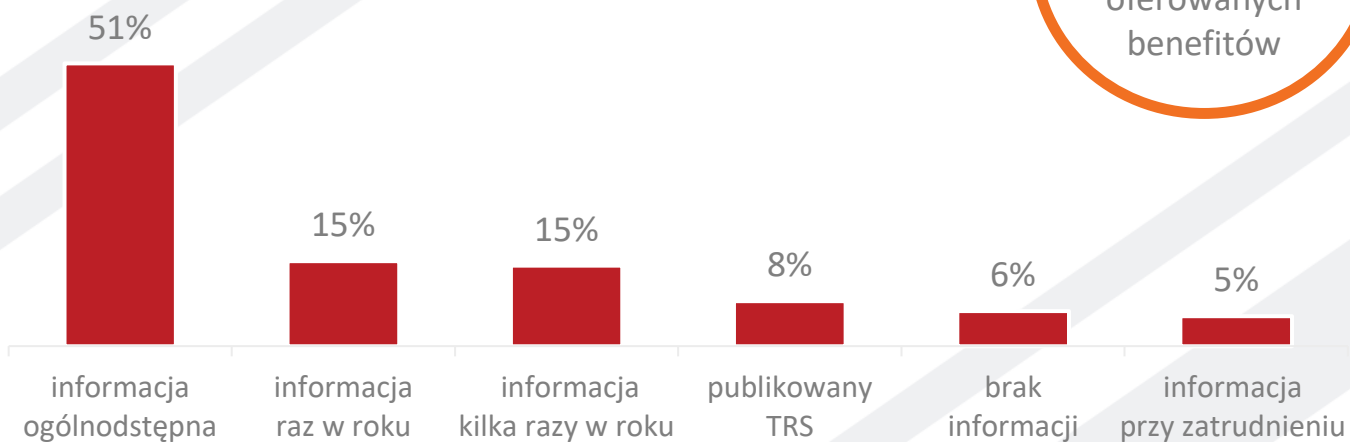
Pracodawcy chętnie korzystają z benefitów partycypacyjnych, z uwagi na optymalizację kosztów oraz z chęć zwiększenia wykorzystania benefitów - 70% respondentów reprezentujących Pracodawców.

Pracownicy inwestując własne środki w świadczenie doceniają jego atrakcyjność i rzeczywiście z niego korzystają, dlatego warto w tym kierunku rozwijać ofertę.

Komunikacja oferty benefitowej

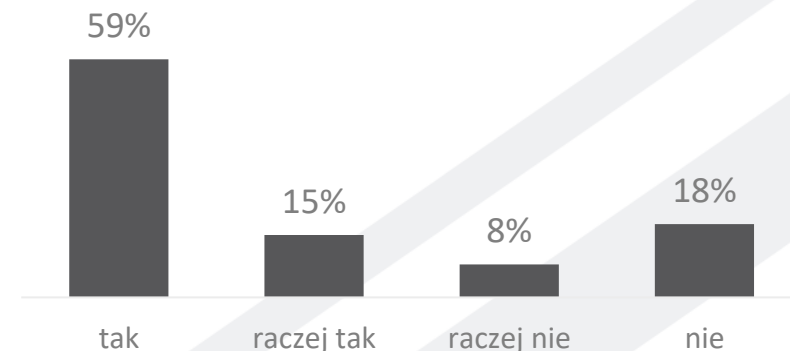
Połowa respondentów wskazała, że informacja o ofercie benefitowej jest ogólnodostępna, np. w intranecie, w gazetkach, na tablicach informacyjnych.

Total Rewards Statement, czyli prezentacja pełnej korzyści dla pracownika wykorzystywana jest tylko wśród 8% ankietowanych.



68%
zadowolonych z oferowanych benefitów

Czy komunikacja jest skuteczna?



Obszary do poprawy:

- atrakcyjniejsza forma przekazu,
- cykliczna informacja o ofercie,
- digitalizacja wniosków,
- przeprowadzanie badania satysfakcji (tylko 23% Pracodawców przeprowadza badanie raz do roku, 63% nie przeprowadza takiego badania).

Dziękujemy!

