

Firmy pod tlakom krízy menia systémy benefitov

Pandémia škrtla výhody, ktoré vyžadovali osobnú účasť, firmy však zvýšili starostlivosť o fyzické aj psychické zdravie ľudí

Peter Scherhauser



Práca z domu vždy patrila k obľúbeným benefitom, počas koronakrízy sa stala samozrejmosťou.

Nielen výška platu, náplň práce, vzťah s nadriadeným a kolegami, ale aj firemné benefity rozhodujú o tom, či je zamestnanec vo firme spokojný alebo nie. Podľa prieskumu spoločnosti Profesia si čelné pozície medzi najatraktívnejšími benefitmi dlhodobo udržiava flexibilný pracovný čas, práca z domu a dovolenka navyše.

Globálna pandémia zvýšila obavy ľudí o ich zdravie, na čo musia reagovať aj firmy. Viacere z nich už prehodnocujú svoje programy, napríklad zavádzajú alebo posilňujú linky dôvery či zvyšujú počet dní zdravotného voľna, aby pracovníci so začínajúcimi sa príznakmi choroby nenakazili kolegov. Atraktívnymi

sa stávajú zamestnávateľa, ktorí poskytujú priestor na nadštandardnú zdravotnú starostlivosť.

Prieskum benefitov realizuje Profesia medzi pracovníkmi každý rok

Preferované benefity sa líšia naprieč pozíciami, generáciami aj sektormi. O vzdelávanie a dôchodkové sporenie je podľa Profesie najväčší záujem zo strany manažérov, cudzie jazyky sa tešia najvyššej popularite u administratívnych zamestnancov a o relaxač-

né pobyty sa zaujímajú najčastejšie manuálni pracovníci.

Koronakríza ovplyvnila systém benefitov oboma smermi - krátením aj rozširovaním. Rozširovali sa najmä tie, ktoré súvisia so zdravím či s online výučbou, navyše sa zaviedla práca z domu. Firmy dokonca zvyšovali alebo zaviedli preplácanie kapacít domáceho internetu. „V rámci finančných úprav však zrušili alebo pozastavili vyplácanie nenárokovateľných zložiek mzdy,“ hovorí marketingový manažér Profesie Martin Menšík.

Výšku benefitov pritom už vlni ovplyvnili rekreačné poukazy, ktorých zavedenie viedlo vo viacerých firmách k okrenaniu iných výhod. Aktuálne na

seba preplácanie poukazov prebral štát. TREND oslovil viacero firiem, aby zistil, ako majú systém benefitov nastavený, ako k nemu v čase koronakrízy pristupovali, aké nové možnosti im pandémia otvorila či akú úlohu v ich firmách zohráva vzdelávanie.

Každý podnet prediskutujú

V spoločnosti Curaden, ktorá je predajcom produktov zubnej hygieny, môžu zamestnanci čerpať všetky dostupné benefity po šiestich mesiacoch od nástupu do zamestnania. Podmienka platí pre ľudí s trvalým pracovným pomerom aj dohodárov. Jedným z benefitov je dentálna hygiena, ktorú firma zamestnancom prepláca dvakrát ročne.

Medzi kľúčové benefity patrí vzdelávanie. „Každý zamestnanec má dokonca povinnosť absolvovať ročne tri školenia, ktoré sa netýkajú len jeho pracovnej náplne,“ hovorí HR & education manager spoločnosti Curaden Lucia Potúčková. Rozpočet na vzdelávanie sa odvíja od obratu. Firma ho chce udržať na doterajšej úrovni.

Z finančných benefitov fungujú v Curadene kvartálne odmeny, trinásť a štrnásť plat či finančná podpora pri narodení dieťaťa. Pri dosiahnutí obratových plánov organizuje spoločnosť každý druhý rok výlety do zahraničia. Systém nie je náhodný. Vychádza z výsledkov prieskumu, ktorý firma realizovala pred štyrmi rokmi. „Každý podnet od zamestnancov na nový benefit prediskutujeme, a ak je to v možnostiach firmy, zaradíme ho do portfólia,“ prezrádza L. Potúčková.

V spoločnosti boli počas koronakrízy pozastavené takmer

→ všetky benefity, ktoré si vyžadujú osobnú účasť, ako napríklad cvičenie vo fitnesscentrách. Jarné školenia sa presunuli na jeseň. Koronakríza však otvorila možnosti na nové benefity. „Snažili sme sa hľadať školenia, ktoré sa dajú absolvovať online, a zopár z nich sme aj uskutočnili.“ Obdobie, keď bola centrála zatvorená, firme ukázalo, že dokáže efektívne fungovať aj pri práci z domu. Ľuďom preto aj naďalej umožňuje pracovať niekoľko dní v týždni z domu.

Online kurzy nechceli

Princíp rovnakých benefitov pre všetkých platí aj v Profesii. Jedinou výnimkou je služobné vozidlo, ktoré majú k dispozícii iba manažéri, prípadne obchodníci v teréne. „Jedným z najobľúbenejších benefitov je flexibilný pracovný čas bez presného sledovania odpracovaných hodín,“ hovorí PR manažérka firmy Nikola Richterová. Obľúbenou je dovolenka navyše, ktorá rastie s počtom odpracovaných rokov.

Prieskum medzi zamestnancami realizuje Profesia každý rok, aby zachytila trendy a spokojnosť ľudí vo firme. Zamestnanci môžu využívať možnosť masáže či kozmetiky na pracovisku. Z finančných benefitov ide najmä o trinásť plat, koncoročné odmeny alebo príspevok na dôchodkové poistenie. V prípade home office pred vypuknutím koronakrí-

zy platilo, že ľudia mohli šesť dní v mesiaci pracovať z domu. Aktuálne je táto možnosť neobmedzená. Aj v Profesii museli v dôsledku koronakrízy zrušiť niektoré naplánované firemné akcie ako pravidelné raňajky či narodeniny.

Firma prehodnotila niektoré jazykové kurzy, lebo jej nevyhovovala ich online forma. Vzdelávanie však považuje za investíciu, ktorá prináša nové poznatky, zlepšuje zručnosti a zvyšuje spokojnosť ľudí. „V Profesii organizujeme aj školenia medzi zamestnancami. Napríklad programátori učia základy programovania ľudí z iných oddelení,“ hovorí N. Richterová. Dodáva, že to prináša aj lepšie vzájomné pochopenie.

Posilnili duševné zdravie

Finančné príspevky pri svadbe, pri narodení dieťaťa či na dôchodkové sporenie, ale aj interné a externé školenia sú samozrejmosťou v Esete. Na veľkú väčšinu benefitov majú nárok všetci zamestnanci, niektoré sú závislé od pracovného zaradenia ako napríklad pridelenie firemného auta.

Počas koronakrízy musela firma niektoré z benefitov zastaviť, iné, naopak, rozšírila. „Zrušili sme firemné podujatia či dobrovoľnícke aktivity. Ani ovocie v kuchynkách zamestnanci teraz neňajú,“ hovorí PR manažérka Esetu pre Slovensko Zuzana Pardubská.

Eset je špecifický tím, že má široký program spoločenskej zodpovednosti. Aktivity, do ktorých sa môžu zapojiť aj ľudia pracujúci vo firme, zahŕňajú podporu komunitných projektov zamestnancov, charitatívny beh, vedenie detí v robotickom krúžku či ekologické činnosti. Dobrovoľnícke aktivity firma postupne reštartuje.

Vzdelávanie je investícia, ktorá okrem poznatkov a zručností zvyšuje spokojnosť ľudí

Pre pandémiu Eset dočasne rozšíril počet dní plateného voľna pri zdravotných problémoch. „Mysleli sme aj na negatívny vplyv pandémie na duševnú pohodu a psychické zdravie, a preto sme ľuďom ponúkli konzultácie s odborníkmi v oblasti psychológie, koučingu a osobnostného rozvoja,“ hovorí Z. Pardubská. Všetky konzultácie sú dôverné. Zamestnávateľ nemá k dispozícii mená zamestnancov, ktorí službu využili.

Široký program benefitov

Jeden z najväčších benefitných programov má Volkswagen Slovakia. Benefity sú podľa hovorkyne Lucie Kovarovič Makayovej

vyskladané tak, aby reflektovali vek, životnú situáciu aj záľuby ľudí. Niektoré môžu čerpať všetci, iné sa viažu na odpracované roky. Už desaťročia Volkswagen vypláca trinásť a štrnásť plat, ako aj odmenu za hospodárske výsledky, ktorá za vlnajšok dosiahla priemerne 1 817 eur.

Sociálny program a benefity zahŕňajú aj zmluvnú autobusovú dopravu, príspevok na ubytovanie, bezúročné pôžičky na bývanie, príspevok pri narodení dieťaťa, na súkromné jasle, na detské tábory, dovolenku doma a v zahraničí. K dispozícii je aj zdravotné stredisko v blízkosti závodu a preventívno-liečebný program pre zamestnancov na pracoviskách so zvýšenou fyzickou záťažou.

Mzdové podmienky a odmeňovanie zakotvené v kolektívnej zmluve platnej do roku 2023 sa v spoločnosti podľa hovorkyne v súvislosti s koronakrizou nemenili.

Podporujú uvedomelých

Vo finančnom svete patria medzi benefity zvýhodnené bankové produkty. Okrem nich spomína VÚB voľno pri životnom jubileu, štyri dni voľna nad rámec zákona, plne hrazené stravné, príspevok na DSS či odievanie pre vybrané pozície. „Počas koronakrízy sme benefity nezastavili, ale teraz ich prehodnocujeme, aby

Vema®

mzdový
& personálny
systém

Zaoberáme sa slovenskými mzdami už tridsať rokov. Za ten čas sme našli veľa riešení na zjednodušenie denných procesov pri spracovaní miezd a pri práci so zamestnancami. Ľuďom vo vašom tíme šetríme čas a zbytočné nervy.

www.vema.sk

by **SOLITEA**

Benefity v čase krízy

sme ich mohli nastaviť flexibilnejšie na základe reálnych potrieb ľudí,“ prezrádza PR manažér VÚB Dominik Miša.

Vzdelávanie chápu v banke nie ako benefit, ale ako investíciu, aby boli schopní adaptovať sa na nevyhnutné zmeny. Rovnako vnímajú jazyky. „Ak chce niekto pracovať v medzinárodnej spoločnosti, angličtina je samozrejmosťou,“ hovorí D. Miša. Banka podporuje len tých zamestnancov, ktorí preukážu reálny progres. „Ak niekto odhodlanie pracovať na sebe nemá, je zbytočné, aby firma do jeho vzdelávania a rozvoja investovala.“

V Slovenskej sporiteľni (SLSP) môžu po uplynutí skúšobnej lehoty všetci zamestnanci využívať kľúčové benefity ako napríklad finančný príspevok a päť dní voľna na regeneráciu pracovnej sily, deň voľna na dobrovoľnícke aktivity či stopercentný príspevok na stravovanie aj počas dovolenky a voľna.

SLSP zriadila pre všetkých zamestnancov telefonicкую krízovú linku pomoci už pred tromi rokmi. Linka funguje anonymne 24 hodín denne, sedem dní v týždni. „Práve v období koronakrízy zaznamenali operátori zvýšený záujem o pomoc,“ uvádza hovorkyňa banky Marta Cesnaková. Počas koronakrízy prešla sporiteľňa počas prvých dvoch týždňov plne na online vzdelávanie. Zamestnan-

com navyše sprístupnila rozvojovú platformu, ktorá slúži na samoštúdium článkov, kníh a online kurzov.

Rodičovská kancelária aj štipendium

Pre spoločnosť Kaufland sú okrem finančných benefitov dôležité aj tie, ktoré podporujú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov. Ide o multisport kartu, ovocné dni, sabatikal, dovolenku nad rámec zákona či príspevky pri jubileu. Jazykové kurzy majú zamestnanci počas pracovného času.

„Pre určitú skupinu ľudí máme v ponuke aj rodičovskú kanceláriu v priestoroch centrály,“ prezrádza hovorkyňa Kauflandu Lucia Langová. V súvislosti s ko-

ronakrízou pristúpila firma k obmedzeniu spoločenských podujatí a tímbildingových aktivít. Benefity inak neobmedzovala.

V sieti knihkupectiev Martinus môžu zamestnanci využívať benefity už po ukončení skúšobnej lehoty. Medzi najobľúbenejšie patria poukážky na nákup kníh, ročné štipendium na rozvoj a vzdelávanie či celofiremné tímbildingy. „Na začiatku koronakrízy sme pozastavili čerpanie rozpočtu na vzdelávanie, pozornosť sme sústredili na interné školenia,“ hovorí členka employee experience teamu Martinusu Jana Gregor Simanová. K možnosti čerpať štipendium sa firma vrátila už v júni a rozpočet naň neznižovala.

Téme duševného zdravia sa Martinus venoval už pred krízou.

Má interných koučov, na ktorých sa zamestnanci môžu kedykoľvek obrátiť. Niektorí túto možnosť aktívne využili práve v období korony.

Vývojárska spoločnosť Sygic využíva okrem štandardných benefitov, ktoré sú rovnaké pre všetkých zamestnancov, aj externý systém Cafeteria. „Počet odpracovaných rokov vo firme sa odrzkadluje na výške konta zamestnanca v systéme, ako aj na počte dní dovolenky nad rámec zákona,“ hovorí Magdaléna Mihálová zodpovedná za globálne PR a komunikáciu značky firmy Sygic. Pokiaľ ide o vzdelávanie a rozvoj zamestnancov, myslí si, že nimi firma zvyšuje ich angažovanosť a zároveň motiváciu ostať pracovať vo firme.

© TREND



„Jedným z najobľúbenejších benefitov je flexibilný pracovný čas bez presného sledovania odpracovaných hodín.“

Nikola Richterová,
PR manažérka,
Profesia



„Každý zamestnanec má dokonca povinnosť absolvovať ročne tri školenia, ktoré sa netýkajú jeho pracovnej náplne.“

Lucia Potúčková,
HR & education manager,
Curaden Slovakia



„Zamestnancom sme ponúkli konzultácie s odborníkmi v oblasti psychológie, koučingu a osobnostného rozvoja.“

Zuzana Pardubská,
PR manažérka pre Slovensko,
Eset

www.jeneweingroup.com



Amrop Jenewein

Leaders For What's Next

Executive Search

Strategic Talent Acquisition

Leadership Services

Board Consulting

www.amrop.sk in f @

NMH220551/18