




POLSKA EMPLOYEE BENEFIT TRENDS STUDY

Czy benefity naprawdę mogą wpływać na lepsze wyniki firmy?

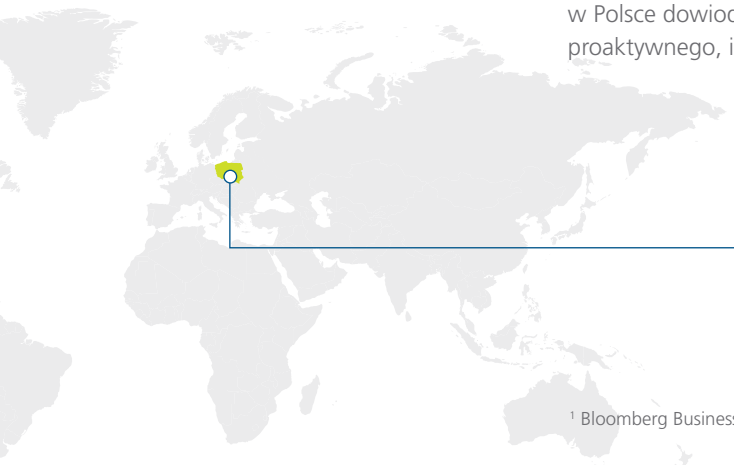

75% pracodawców
twierdzi, że zatrzymanie
pracowników w firmie
jest ważnym powodem
oferowania benefitów...

Dobrze opracowany pakiet
świadczeń pozapłacowych
i efektywna komunikacja
mogą pomóc w realizacji
tego celu.

BusinessWeek określa Polskę jako „Najbardziej dynamiczną gospodarkę w Europie”¹. Dobry poziom PKB, swobodny ruch pracowników w ramach UE i niskie bezrobocie sprawiają, że wojna o talenty jest tu zażarta. W ramach badania Employee Benefit Trends Study (EBTS), przeprowadzonego w pierwszym kwartale 2014 roku, 40% pracodawców powiedziało nam, że spodziewają się problemów związanych z brakiem wykwalifikowanych pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy. 55% powiedziało, że zatrzymywanie utalentowanych pracowników w firmie jest „dużym wyzwaniem”. Pracownicy są świadomi tej sytuacji; jedna trzecia z nich powiedziała nam, że mają nadzieję przed upływem roku zmienić pracodawcę.

Choć oczywistą odpowiedzią na to wyzwanie wydaje się podniesienie płac, nasze badanie wykazało, że także inne czynniki – takie jak inwestowanie w zindywidualizowane benefity, informowanie pracowników o związanych z tym możliwościach oraz tworzenie przyjaznego, wolnego od stresu środowiska pracy – mogą być dobrymi sposobami na zatrzymanie wykwalifikowanej kadry.

Polska pozostawiła już za sobą komunistyczną przeszłość, jednak dobre praktyki związane ze świadczeniami pozapłacowymi dopiero tu ewoluują. Stwarza to możliwość korzystania z doświadczeń płynących z innych rynków, gdzie obserwujemy, że benefity przyczyniają się do zwiększenia lojalności pracowników. Zmiany zachodzące w systemie ubezpieczeń społecznych, zwłaszcza związane z emeryturami, stwarzają firmom możliwość wyróżnienia się na rynku dzięki planom emerytalnym. Nasze badanie Employee Benefit Trends Study (EBTS) w Polsce dowiodło, że firmy mogą uzyskać znaczące korzyści dzięki przyjęciu bardziej proaktywnego, innowacyjnego podejścia do pakietu świadczeń pozapłacowych.

Zapoznaj się z kluczowymi wnioskami
płynącymi z naszego najnowszego badania
dotyczącego Polski. Skontaktuj się ze swoim
doradcą lub odwiedź stronę www.metlife.pl,
aby dowiedzieć się więcej.

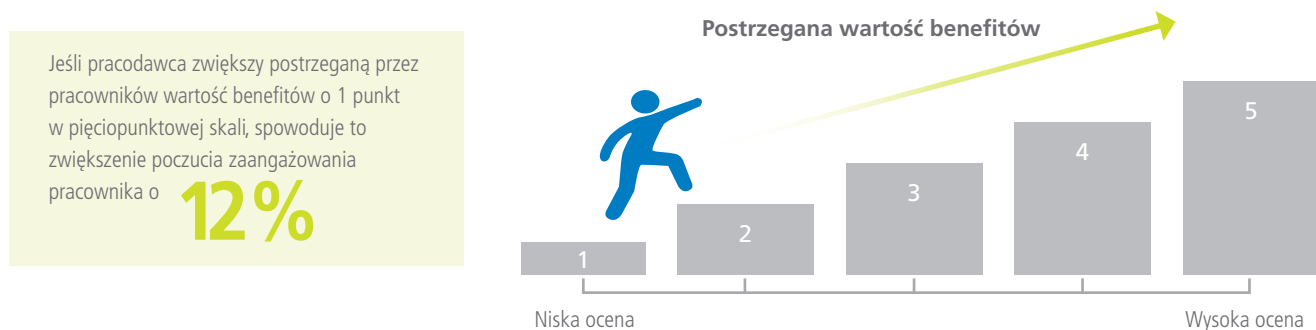
¹ Bloomberg Businessweek, „How Poland became Europe's most dynamic economy”, listopad 2013 r.

NAJWAŻNIEJSZE INFORMACJE z raportu dotyczącego Polski



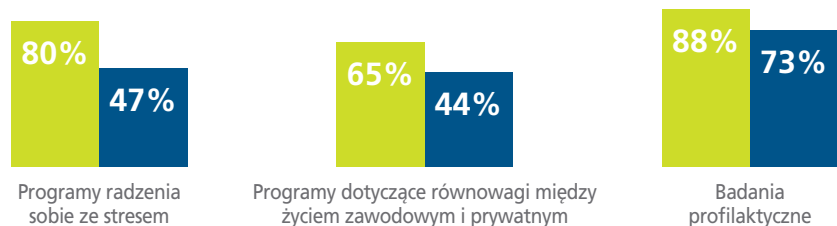
Wpływ benefitów na produktywność

Wielu pracowników i ich pracodawców przywiązuje dużą wagę do benefitów. Nasza analiza wykazała, że im bardziej pracownicy cenią oferowane im świadczenia pozapłacowe, tym bardziej są zaangażowani w pracę dla swojego pracodawcy.



Iść krok dalej

Polacy nie oceniają swojego zdrowia zbyt wysoko – 24% z nich twierdzi, że ich stan zdrowia mieści się w przedziale od średniego do bardzo słabego, co plasuje nas na końcu stawki wśród badanych krajów. Pracownicy wykazywali duże zainteresowanie programami wellness, które poprawiają ich zdrowie i samopoczucie. Dotyczyło to zwłaszcza tych pracowników, którzy jednocześnie twierdzili, że stres związany z sytuacją finansową negatywnie wpływa na ich pracę.



■ Stres związany z sytuacją finansową wpływa na moją pracę
■ Stres związany z sytuacją finansową nie wpływa na moją pracę

Wielka szansa związana z emeryturami

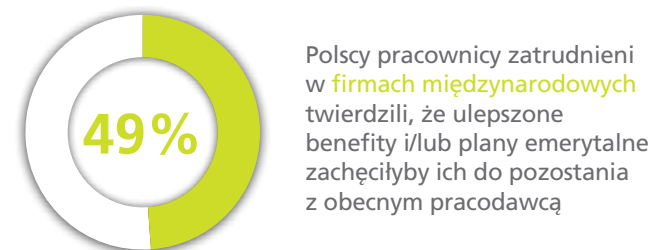
75% pracowników przyznaje, że spóźnia się z realizacją swoich przygotowań do emerytury lub jeszcze nie zaczęło oszczędzać. Nie powinno zatem dziwić, że niemal tyle samo pracowników powiedziało nam, iż ich głównym zmartwieniem związanym z finansami jest to, czy będą w stanie komfortowo żyć po przejściu na emeryturę.

W jaki sposób plany emerytalne przekładają się na korzyści dla pracodawców?

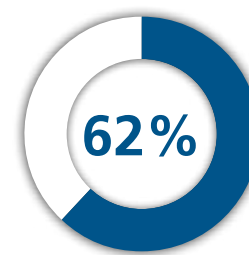


Wpływ na lojalność pracowników

Tylko 21% pracowników w Polsce zgadza się z twierdzeniem, że zapewniany przez pracodawcę pakiet świadczeń pozapłacowych jest dla nich istotnym powodem do pozostania w firmie – to około połowa wyniku uzyskiwanego na innych rynkach. Czy i w Polsce benefity mogą stać się ważniejszym czynnikiem wpływającym na lojalność? Badania sugerują, że tak.



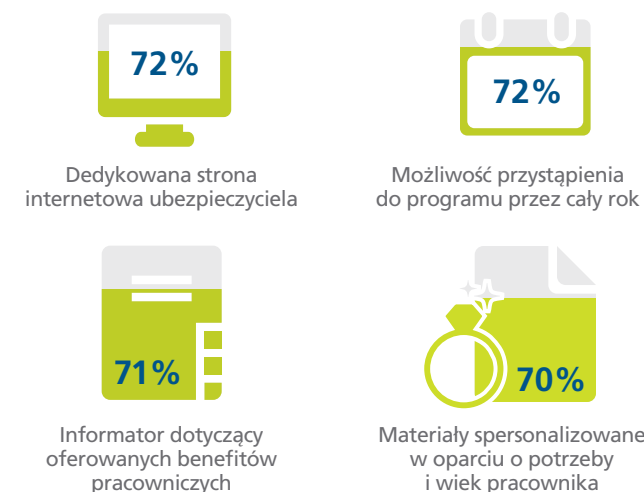
Polscy pracownicy zatrudnieni w firmach lokalnych twierdzili, że ulepszone benefity i/lub plany emerytalne zachęciłyby ich do pozostania z obecnym pracodawcą



Opowiedzieć właściwą historię

Ważnym wnioskiem płynącym z naszego badania jest to, że nie ma uniwersalnego sposobu komunikacji, który byłby odpowiedni dla wszystkich pracowników. Zaledwie 4 na 10 pracowników uważa, że komunikacja w firmie jest efektywna i tylko 27% jest zdania, że informacje przekazywane na temat świadczeń naprawdę zapewniają im wiedzę w zakresie dostępnych opcji.

Najwyżej cenione sposoby komunikacji przez pracowników



KTÓRE BENEFITY WYBRAĆ?

Pracownicy mają wiele niezaspokojonych potrzeb, więc pracodawcy mogą wyróżnić się na rynku, oferując szeroki wybór świadczeń pozapłacowych. Zainteresowanie benefitami znacząco rośnie, gdy pracodawca pokrywa część kosztów.



Jak przełożyć wnioski na działania?

Dobrze opracowany benefit, o którym pracownicy posiadają odpowiednią wiedzę, ma realny wpływ na ich zaangażowanie i lojalność wobec firmy. Jakże są zatem sposoby na zbudowanie bardziej efektywnego programu?



Zwiększ wartość swoich benefitów. Przemysł kształt oferowanego pakietu – możesz rozszerzyć jego zakres i zdecydować się na współfinansowanie niektórych opcji, aby wyróżnić się na tle innych pracodawców.



Przekazuj istotne informacje. Nakłoń ubezpieczyciela, aby zapewniał lepszą edukację w zakresie dostępnych opcji i pokazywał pracownikom unikalną wartość programu dostępnego w Twojej firmie – korzystaj z różnych kanałów komunikacji, w tym e-maili oraz bardziej profesjonalnych osobistych spotkań z pracownikami, którzy są istotni dla przyszłości Twojej firmy.



Zapewnij możliwości związane z emeryturą. Wprowadź plan emerytalny sponsorowany przez pracodawcę, na którym Twoi pracownicy będą mogli polegać. Jeśli już masz taki plan, zastanów się nad jego optymalizacją i lepszym przekazywaniem informacji. Zachęcaj pracowników do intensywniejszego oszczędzania poprzez dopłacanie do składek przez nich wpłacanych.



Podejmuj mądre decyzje związane z benefitami. Ponad 40% ankietowanych zgodziło się, że utrzymywanie aktualnego poziomu zasobów kadrowych stanowi wyzwanie. Ubezpieczyciele mogą udzielić Ci pomocy w tym zakresie, biorąc pod uwagę najlepsze globalne praktyki oraz Twoje oczekiwania, aby zaproponować rozwiązania najlepsze dla Twojej firmy.

Misją **MetLife w Polsce**² jest zapewnianie finansowego bezpieczeństwa pracownikom i ich rodzinom. Nasze zindywidualizowane podejście do ubezpieczeń pomaga opracowywać odpowiednie oferty, które spełniają potrzeby pracowników oraz budują ich satysfakcję z pracy i lojalność wobec pracodawcy. MetLife w Polsce oferuje szeroki zakres produktów i usług, w tym ubezpieczenia na życie, ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym, ubezpieczenia posagowe, ubezpieczenia zdrowotne i wypadkowe, zarówno dla klientów indywidualnych, jak i korporacyjnych. Dowiedz się więcej na www.metlife.pl.

MetLife jest jednym z dwóch współzałożycieli **MAXIS GBN**³, jednej z największych na świecie międzynarodowych sieci firm oferujących ubezpieczenia pracownicze. Dowiedz się więcej na www.maxis-gbn.com.

Skontaktuj się ze swoim doradcą lub napisz do nas na adres ebts@metlife.pl, aby otrzymać kopię badania Employee Benefit Trends Study w Polsce oraz porozmawiać o tym, jak możemy pomóc Ci w opracowywaniu strategii w zakresie ubezpieczeń dla pracowników.

² MetLife TUNŻIR S.A. (dawniej Amplico Life S.A.) jest spółką posiadającą zezwolenie na prowadzenie działalności ubezpieczeniowej w Polsce i członkiem sieci MAXIS GBN. MetLife TUNŻIR S.A. jest jednostką zależną MetLife, Inc. Spółka została założona w 1990 roku w Polsce i nabyta przez MetLife, Inc. w 2010 roku.

³ MAXIS Global Benefits Network (MAXIS GBN) to sieć lokalnie licencjonowanych firm ubezpieczeniowych będących członkami MAXIS. Sam MAXIS GBN nie jest dostawcą ubezpieczeń i tylko firmy ubezpieczeniowe będące członkami MAXIS dostarczają ubezpieczenia. Metropolitan Life Insurance Company z Nowego Jorku jest członkiem MAXIS GBN licencjonowanym do prowadzenia działalności ubezpieczeniowej w Nowym Jorku. Inne firmy będące członkami MAXIS nie są licencjonowane ani upoważnione do prowadzenia działalności w Nowym Jorku, zaś wystawione przez nie polisy i kontrakty nie zostały zaaprobowane przez Nadzorcę Usług Finansowych w Nowym Jorku i nie podlegają przepisom Nowego Jorku.

Jeśli nie zaznaczono inaczej, dane statystyczne są oparte na odpowiedziach udzielonych w ramach badania Employee Benefit Trends Study w Polsce, przeprowadzonego przez ORC International w okresie od stycznia do marca 2014 roku na grupie 300 pracowników i 300 pracodawców.



MetLife[®]

MetLife TUNŻIR S.A.
ul. Przemysłowa 26
00-450 Warszawa
www.metlife.pl
ebts@metlife.pl