**Benefity w firmie. Który model wybrać, by… zyskać?**

**Systemy benefitowe w Polsce z roku na rok zyskują coraz większe grono odbiorców. Obecnie nie tylko międzynarodowe korporacje, lecz także małe i średnie przedsiębiorstwa doceniają motywacyjną rolę świadczeń w rozwoju firmy. Na rynku istnieje wiele modeli pozapłacowego doceniania kadry, ale który z nich warto wybrać, by odnieść realne korzyści?**

**„Świadczenia pozapłacowe”, „motywowanie pozafinansowe” – istnieje wiele sformułowań na bonusy dla pracowników. Czy rzeczywiście, jak nazwa mówi, takie świadczenia nic nie kosztują? Według raportu Instytutu ARC Rynek i Opinia wynika, że średnia kwota przeznaczona na wszystkie świadczenia pozapłacowe przypadająca rocznie na jednego pracownika wynosi 726 zł\*.**

**Bywa, że pracodawcy nie zdają sobie sprawy z kosztowności takiego rozwiązania motywacyjnego, a pracownicy nie mają świadomości rzeczywistej wartości pakietu otrzymywanych bonusów i świadczeń.**

**Bestsellery wśród świadczeń**

**Jednym z najbardziej popularnych, a jednocześnie kosztownych dla pracodawcy rozwiązań motywacyjnych jest przyznawanie karnetów sportowych. Mimo początkowego zafascynowania niemal wszystkich posiadaczy kart nielimitowanym korzystaniem z siłowni czy basenu, tylko część zatrudnionych regularnie z odwiedza te miejsca.** Zgodnie z założeniem modelu abonamentowego, posiadacz takiej karty ponosi koszty nie tyle usług, co gotowości do ich świadczenia ze strony dużej grupy oferentów, w tym przypadku obiektów sportowych. W związku z tym największy zysk odnotowuje usługodawca, a nie pracownik czy pracodawca.

**Równie popularną metodą motywacyjną stosowaną w firmach jest przyznawanie kart przedpłaconych i bonów. W tym przypadku to pracownik decyduje, na co przeznaczy otrzymane środki. Niestety takie rozwiązanie ma też wady. O**ferenci kart w znaczącej części czerpią zyski z sum niewykorzystanych przez pracowników, które pozostają na kartach i bonach, często dlatego, że upływa termin ich ważności. W związku z tym niewykorzystane kwoty stają się przychodem operatora.

**Jak pogodzić interesy pracownika z interesem firmy?**

***Przede wszystkim należy dać mu swobodny wybór usług z jakich chce korzystać w danym czasie* – podpowiada Iwona Grochowska, prezes zarządu Nais.**

Takie rozwiązanie gwarantuje system benefitowy Nais. Koszt po stronie pracodawcy powstaje dopiero w chwili, gdy pracownik skorzysta z usługi. Do momentu, w którym to nastąpi, firma jest właścicielem wszystkich środków. Pracodawca zyskuje możliwość efektywnego wykorzystania środków przeznaczanych na benefity dla pracowników. Zachowuje pełną kontrolę nad pieniędzmi. Dzięki raportom on-line, na bieżąco widzi także stopień wykorzystania budżetu przez pracowników.

Wybór i wdrożenie systemu motywacyjnego w organizacji nie musi wiązać się z dużym kosztem, a korzyści wynikające z zastosowania takiego rozwiązania są nie do przecenienia. Zmotywowany pracownik jest **bardziej związany ze swoim pracodawcą** i znacznie rzadziej rozważa możliwość zmiany pracy.

\*dane z 2014 roku