

benefit

www.miesiecznik-benefit.pl

8(20)/2013



PISZEMY JAK MOTYWOWAĆ

Tomek Józefacki

O rynku pracy wspieranym
przez benefity

**Finansowanie
wypoczynku z ZFŚS**

Paweł Celiński

**Jak zatrzymać
najlepszych?**

Anna Gradkowska

**Grupa
Mastermind**

Jack Canfield

**O liderach,
promowaniu
i motywowaniu**

prof. Witold Orłowski

- Zastanawiasz się jakie **wyzwania** stoją przed branżą HR?
- Interesuje Cię tematyka **zarządzania** zasobami ludzkimi?
- Brakuje Ci **możliwości spotkania** się z innymi HR-owcami?

Zapraszamy na
konferencję Wyzwania HR!
18 września 2013
Wrocław, Hotel Mercure

Sprawdź szczegóły i zarejestruj się na www.wyzwaniaHR.pl



Spis treści:

Warto tam być	4
O rynku pracy wspieranym przez benefity	5
ZFŚS a środki obrotowe – jakie jest ryzyko pracodawcy w zakresie finansowania wypoczynku	8
Jak zatrzymać najlepszych?	10
Motywowanie w administracji	11
Opieka zdrowotna – standardowy benefit w USA	12
Motywacja rodzi się z potrzeb ...	14
Zarządzanie talentami i motywacja?	16
Grupa Mastermind	18
Empatia – skuteczne narzędzie wspierające proces mediacji	20
Informacja zwrotna, która motywuje do zmiany	22
Sangwinik	26
Kapitalizm demokratyczny i zespoły gniazdowe	28
Z ZUS-em na wakacjach, czyli o benefitach dla pracowników sezonowych	30
Zapłata zaległych składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne od wynagrodzeń i benefitów – skutki w podatku dochodowym	32
Posiłki profilaktyczne dla pracowników benefitem wolnym od składek ZUS i od podatku PIT	34
ZFŚS – interpretacja ogólna Ministerstwa Finansów w zakresie VAT	35
Dane osobowe pracownika – co wolno pracodawcy	36
O liderach, promowaniu i motywowaniu	38
Warto zobaczyć w teatrze	40
Warto zobaczyć w kinie	41
Warto przeczytać	42

Redakcja:

Elwira Cimoch, Rafał Mikołaj Krasucki
al. Piłsudskiego 58, lok. 201, 18-400 Łomża
tel./faks 86 218 00 74
e-mail: redakcja@miesiecznik-benefit.pl
www.miesiecznik-benefit.pl

ISSN 2084-7491

Redaktor naczelny:

Jacek Babel

Redaktor:

Jolanta Chrostowska-Sufa

Reklama:

reklama@miesiecznik-benefit.pl
tel. 22 531 32 75, tel. kom. 508 548 308

Wydawca:

Benefit IP Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k.
ul. Canaletta 4, 00-099 Warszawa

Foto na okładce:

Anna Powalowska

Nakład:

10 500 egz.

DTP: Pracownia Poligraficzna GRAFIS
Zbigniew Jakuc

Druk: Libra-Print Daniel Puławski

benefit

PISZEMY JAK MOTYWOWAĆ

www.miesiecznik-benefit.pl



Droży Czytelnicy

Benefity w Polsce są znane od kilku lat, ale umiejętność stosowania ich razem z systemami finansowego wynagradzania za pracę jest jeszcze daleka od wzorców, jakie znamy z krajów Europy Zachodniej czy ze Stanów Zjednoczonych. Wielu pracodawców wie, że nowoczesne wynagradzanie za pracę to nie tylko pieniądze. Systematycznie rośnie w naszym kraju zainteresowanie benefitami, które pracodawcy w szerokim wachlarzu oferują swoim pracownikom, by dowartościować ich pracę. Czasem jest też tak, że to my, Polacy, wyznaczamy nowe kierunki w zakresie rozwoju benefitów.

W sierpniowym numerze wywiad z Tomkiem Józefackim z Benefit Systems SA, który mówi o rynku pracy wspieranym przez benefity, a także wywiad z ekonomistą i głównym doradcą ekonomicznym PwC Polska, prof. Witoldem Orłowskim, o liderach na rynku pracy, promowaniu talentów i motywowaniu stosowanym przez ekonomistów.

Jak co miesiąc, publikujemy teksty o motywowaniu, rozwoju, pracy, ale także o tym, jak rozliczać benefity. Paweł Celiński pisze o finansowaniu wypoczynku dla pracowników i ich rodzin.

Wszystkim, którzy latem szukają inspiracji, polecam tekst Danuty Malczewskiej, która opowiada o tym, jak motywacja rodzi się z potrzeb.

Życzę miłej lektury.

Jacek Babel
redaktor naczelny

HR na Śniadanie: Jak zmierzyć kapitał ludzki w firmie?

Cykl „HR na Śniadanie” to biznesowo-towarzystwo spotkanie aktywizujące wymianę doświadczeń i sprzyjające refleksji nad kondycją polskiego HR. Inicjatywa łączy praktyczną wiedzę ekspertów-moderatorów z możliwością dyskusji w HR-owym środowisku.

Poruszane tematy:

- Jak maluje się krajobraz praktyk szkoleniowych w Polsce?
- Firma szkoleniowa – dydaktyk czy partner biznesowy?
- Jak szkolenie mogłyby „zarobić dla firmy pieniądze”?
- Jak model SEB/SEA może zmienić realia szkoleniowe?
- HR – partner strategiczny czy „wizytówkowy”?

14 sierpnia 2013 – Centrum IRB w Warszawie

Organizator: HRNews.pl

Informacje: www.hrnsniedanie.pl

Seminarium dla przywódców

Celem seminarium jest zaprezentowanie fundamentalnych i często zapomnianych zasad, jakimi musi się kierować świadomy i skuteczny przywódca. Seminarium składa się z trzech modułów. Nie są to odrębne zagadnienia, raczej ząbające się elementy stanowiące o sukcesie przywództwa.

Pierwszy moduł porusza podstawowe zasady dotyczące przywództwa. Drugi moduł skupia się na relacjach pomiędzy przywódcą i grupą. W trzecim module zostaną zaprezentowane techniki efektywnego komunikowania misji. Gościem specjalnym seminarium będzie Major Rocco A. Spencer.

21 sierpnia 2013 – Warszawa

Organizator: HRNews.pl

Informacje: <http://www.hrnews.pl/SeminariumDlaPrzywocow/Default.aspx>

Festiwal Inspiracji 2013

Głównym celem Festiwalu jest podniesienie poziomu świadomości społecznej na temat umiejętności komunikacji biznesowej z naciśkiem na jakość przemówień publicznych.

Festiwal skierowany jest do: menedżerów odpowiedzialnych za marketing, sprzedaż, zasoby ludzkie, członków zarządu, właścicieli firm, specjalistów. 22–24 sierpnia 2013 – Biblioteka Narodowa w Warszawie

Organizator: Stowarzyszenie Profesjonalnych Mówców w Polsce

Informacje: www.festiwalinspiracji.pl

Akademia HRnews

Projekt szkoleniowo-doradczy dedykowany specjalistom i menedżerom HR.

Atuty Akademii:

- specjalizacja wyłącznie w obszarze HR
- doskonale przygotowane programy zajęć
- konsultacje poszkoleniowe udzielane na każdym etapie wdrażania procedur we własnej organizacji
- gwarancja skuteczności – zasada 100% satysfakcji lub zwrot pieniędzy

Tematyka – szkolenia otwarte:

Sierpień: Efektywne Metody Rekrutacji i Selekcji; Jak Ocenić Pracowników?; New Employee Orientation

Wrzesień: Social recruiting; Zarządzanie rozwojem pracowników; Modelowanie i Ocena Kompetencji; Wewnętrzny Dział Szkoleń.

sierpień – wrzesień 2013

Organizator: HRNews.pl

Informacje: www.akademiihrnews.pl

Strategia sprzedaży 2014 r.

Neil Rackham – guru i praktyk – ujawnia jak prowadzić sprzedaż, która przynosi doskonałe efekty. Podczas konferencji największy autoritet w dziedzinie sprzedaży powie „jak jest”:

- innowacje sprzedaży: nowe metodologie, nowe narzędzia... nowe pułapki;
- stare vs nowe metody sprzedażowe: z czego natychmiast zrezygnować, a co wdrożyć;
- strategii najlepszych: z czego korzystają, czego unikają.

Narzędzia opracowane przez Neila Rackhama umożliwiają reorientację działań i zwiększenie wyników sprzedaży w realiach dzisiejszego biznesu. Ich zastosowanie pozwoli Ci uniknąć błędów oraz nieświadomego podążania za rozwiązaniami, które wbrew pozorom nie są poparte twardymi danymi.

18 września 2013 – Warszawa

Organizator: Harvard Business Review Polska

Informacje: www.hbrp.pl/rackham

Wyzwania HR

Podczas konferencji uczestnicy dowiedzą się, jak skutecznie budować pożądaną markę zespołu HR w organizacji, usłyszą o tym, jak najlepiej motywować pracowników, przyjrzą się prawdom i mitom na temat budowania zespołów sprzedażowych, posłuchają, jak zadbać o wizerunek pracodawcy.

W trakcie 6 sesji zaproszeni eksperci zaprezentują najlepsze praktyki, najnowsze trendy i rozwiązania oraz opowiedzą o wyzwaniach, jakie stoją przed działami HR w bieżącym roku.

18 września 2013 – Wrocław

16 października 2013 – Rzeszów

20 listopada 2013 – Poznań

Organizator: Pracuj.pl

Informacje: www.wyzwaniahr.pl

Innowacyjny HR – HR Lunch Meeting

Warto dyskutować. Zwłaszcza kiedy naszymi rozmówcami są świetni fachowcy w branży HR. Cykl konferencji skierowany do dyrektorów i menedżerów HR. Goście specjaliści spotkań – dyrektorzy personalni koncernu Philips w Polsce – podzielą się nowatorskimi i sprawdzonymi rozwiązaniami w obszarze Human Resource Management, które stawiają Philips wśród najlepszych firm na świecie.

W programie każdego HR lunch meetingu są: praktyczne case study, możliwość uczenia się od najlepszych, 3 godziny aktywnej dyskusji o innowacyjnych rozwiązaniach HR, lunch i sesja networkingowa.

19 września 2013 – Gdańsk

26 września 2013 – Wrocław

17 października 2013 – Łódź

Organizator: Kontekst HR International

Group, Philips i „Personel i Zarządzanie”

Informacje: www.hrlunchmeeting.pl

Ogólnopolski Kongres Prawa Pracy

Podczas kongresu eksperci poruszą tematy związane z praktyką stosowania prawa pracy, m.in.: jak bezpiecznie rozwiązywać umowy o pracę, jak optymalizować czas pracy, jak uniknąć przykrych konsekwencji kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, jakie są rodzaje umów o pracę, jakie są zasady ich zawierania oraz jakie są konsekwencje prawne „ryzykowanych” zapisów – czyli co w treści

umowy warto zapisać, a czego lepiej unikać. Kongres skierowany jest do prezesów, przedstawicieli działów kadr i plac, przedstawicieli działów administracyjnych, działów personalnych, działów prawnych, działów HR.

20 września 2013 – Katowice

27 września 2013 – Kraków

11 października 2013 – Gdańsk

25 października 2013 – Łódź

22 listopada 2013 – Warszawa

6 grudnia 2013 – Poznań

Organizator: Most Wanted! HR Consulting Group Sp. z o.o.

Informacje: www.kongresprawapracy.pl

Rozwiązania HR

Jak co roku zapraszamy całe działy HR: dyrektorów, menedżerów i specjalistów oraz ekspertów merytorycznych zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi. Podczas rozwiązań HR będą Państwo mogli wziąć udział w dynamicznych prezentacjach pecha-kucha, inspirujących HR talksach oraz tradycyjnych prezentacjach poświęconych najciekawszym HR-owym case studies. Rozwiązania HR mają przede wszystkim pomóc praktykom HR w mierzeniu się z codziennymi problemami pracy HR-owca, ale także uczyć, inspirować i pokazywać nowe oblicza innowacji.

1 października 2013 – Warszawa

Organizator: Wolters Kluwer Polska

Informacje: <http://konferencja.abc.com.pl/rozwiazaniahr/>

III edycja Konwent Prawa Pracy

Celem konferencji jest zapoznanie uczestników z nowymi regulacjami w prawie pracy oraz wskazanie możliwych dróg rozwiązania problemów wynikających ze stosowania nowych przepisów.

Poruszane tematy:

- czas pracy – ze szczególnym omówieniem najnowszych zmian – ustawa wprowadzająca zmiany została uchwalona przez Sejm 12 lipca 2013 r. i przekazana do podpisu Prezydenta,
- wątpliwości i pytania, jakie narosły w ciągu trzech miesięcy obowiązywania nowych urlopów rodzicielskich i przysługujących z ich tytułów zasiłków macierzyńskich,
- rozliczanie podróży służbowych – wyjaśnienie najbardziej istotnych problemów, z którymi zetknęli się praktycy po wejściu w życie nowych zasad rozliczania podróży służbowych,
- zasady wystawiania świadectw pracy w przypadku umów terminowych, a także
- zostaną omówione najświeższe zmiany w przepisach dotyczących czasu pracy kierowców – zmiany weszły w życie 16 lipca 2013 r.

9 października 2013 – Warszawa

Organizator: Wolters Kluwer Polska

Informacje: <http://www.konferencja.abc.com.pl/konwentprawapracy/>

Międzynarodowy Konwent HR

Podczas konferencji zostaną zaprezentowane zagadnienia związane z kształtowaniem zaangażowania pracowników, nowoczesnymi narzędziami HR, jak i rolą działów HR w budowaniu wizerunku dobrego pracodawcy na rynku pracy. Konwent będzie doskonałą okazją do nawiązywania wartościowych kontaktów, wymiany wiedzy oraz dyskusji ze specjalistami z różnych sektorów HR.

10 października 2013 – Warszawa

Organizator: Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrą

Informacje: www.pszk.pl

Prezes zarządu Benefit Systems SA.
Wcześniej wiceprezes zarządu Benefit Systems SA, a także członek zarządu Agora SA odpowiedzialny za segment internet. Pracował również jako menedżer ds. marketingu oraz menedżer sekcji tematycznych biznes i technologie w NYTimes.com.
Absolwent studiów MBA, Stern School of Business, NYU.



Fot. Anna Powalowska

O rynku pracy wspieranym przez benefity

z Tomkiem Józefackim rozmawia Jacek Babel

Dla wielu polskich firm coraz ważniejsze staje się zagadnienie motywowania pracowników. Dlaczego?

Tak jak zmienia się świat wokół nas, tak zmienia się rynek pracy. Oznacza to, że coraz częściej pracownicy firm i instytucji oczekują dodatkowych form motywacji, które zachęcają ich do zwiększenia zaangażowania.

Czy pracownikom przestało już wystarczać samo wynagrodzenie?

Obecnie pieniądze to nie wszystko, czego pracownik oczekuje od pracodawcy. Oczywiście, wciąż są podstawową formą wynagradzania, ale coraz bardziej zaczynają się też liczyć inne sposoby doceniania i motywowania pracowników. Są to na przykład możliwości rozwoju czy też takie warunki pracy, które pozwalają utrzymać równowagę pomiędzy życiem prywatnym i zaangażowaniem zawodowym. Dzisiejsi pracownicy są świadomi, jak ważną rolę pełni praca w ich życiu, więc myślą o niej nie tylko w kontekście wynagrodzenia.

Zwłaszcza dotyczy to najmłodszego pokolenia pracowników na rynku pracy. Są to ludzie, dla których bardzo ważna jest kwestia równowagi życiowej.

Czy w związku z tym możemy zaryzykować twierdzenie, że to pracownicy są bardziej zainteresowani pozapłacowymi benefitami niż pracodawcy?

Tak, często to właśnie pracownicy tworzą oddolną inicjatywę, organizują się w grupy, zbierają podpisy i namawiają osoby decyzyjne w firmie do wprowadzenia dodatkowych, pozapłacowych form wynagradzania. To idealna sytuacja, bo dzięki temu pracodawca w łatwy sposób dowiadyduje się, jak szybko i skutecznie zmotywować swoich pracowników. Coraz częściej też kandydaci podczas rekrutacji, zwracają uwagę na to, jakie dodatkowe świadczenia oferuje im rekrutująca firma.

W Polsce mamy nadal wysokie bezrobocie, a jednocześnie pracodawcy mówią, że

brakuje wykwalifikowanej kadry. Jak to możliwe?

Rzeczywiście - z jednej strony bezrobocie, z drugiej zaś strony przedsiębiorcy mówią, że brakuje wykwalifikowanych pracowników. Taki paradoks widzimy patrząc na cały rynek pracy. Gdy spojrzymy jednak na jego poszczególne segmenty, ewidentnie mamy do czynienia z deficytem pewnych grup zawodowych. Wiele firm poszukuje pracowników z konkretnymi kompetencjami oraz doświadczeniem i w niektórych sektorach takich pracowników zaczyna brakować. Ogólnie dostępne raporty potwierdzają, że brakuje inżynierów, techników, handlowców, pracowników działów IT, jak również kadry najwyższego szczebla.

Czy benefity pomagają zdobyć i zatrzymać najbardziej pożądaną kadrę pracowników?

Zdecydowanie tak. Jest jeszcze jedna kwestia - w wielu krajach UE polscy pracownicy mogą podejmować pracę i ci naj-

bardziej wykwalifikowani mają naprawdę duże możliwości, zwłaszcza osoby wykształcone ze znajomością języków obcych. Jesteśmy częścią globalnego rynku pracy. Musimy więc być konkurencyjni, jeżeli chcemy zatrzymać, zaangażować tych ludzi do pracy w Polsce. Musimy oferować rozwiązania na poziomie światowym.

Panuje przekonanie, że Polska dopiero goni świat w zakresie dowartościowania pracowników. Czy to prawda?

Tak nie można powiedzieć. Sytuacja jest bardzo zróżnicowana. W wielu firmach w Polsce motywowanie jest na poziomie światowym. Wielu świadomych pracodawców, zwłaszcza w firmach o międzynarodowym zasięgu, oferuje swoim pracownikom różne interesujące benefity. Są to przedsiębiorstwa, które nadają ton i oczekują od nas usług o wysokim standardzie. Chcą otrzymywać najlepsze dostępne na rynku rozwiązania. Mają duże wymagania, ponieważ wiedzą, jak wygląda to na innych rynkach. Dzięki takim klientom tworzymy ofertę na najwyższym poziomie. To też dyscyplinuje rynek. Powoduje, że firmy, które chcą walczyć o najlepszych pracowników z podobnymi kompetencjami, muszą proponować coś więcej niż samo wynagrodzenie. Dbają też, by benefity były jak najlepiej dopasowane do potrzeb pracowników.

Ale nie jest to jeszcze praktyka powszechna?

Wielu polskich pracodawców nie wie jeszcze, jak dużą ewolucję przeszły w ciągu pięćdziesięciu lat świadczenia pozapłacowe. Przybrały elastyczną formę, która nie tylko cyklicznie się zmienia w zależności od potrzeb, ale również pozwala na różnorodne sposoby wprowadzania benefitów. Jednak podczas codziennych kontaktów z pracodawcami i pracownikami widzimy pozytywny efekt ostatnich lat edukacji oraz budowania świadomości firm i instytucji. Oczywiście, wciąż jeszcze istnieje potrzeba edukacji, poszerzania wiedzy, badania rynku, uświadamiania pracodawcom, jaką przewagę konkurencyjną mogą stworzyć posiadając unikalne, interesujące dla swoich pracowników systemy świadczeń.

Duże firmy mają duże budżety i mogą sobie pozwolić na benefity dla pracowników. Ale nie są to chyba rozwiązania dostępne dla

administracji publicznej, jednostek samorządowych, szkół i dla sfery budżetowej?

Nic bardziej błędnego, w naszej ofercie mamy benefity dostępne dla każdego pracodawcy. Obok pakietów świadczeń przeznaczonych dla najbardziej konkurencyjnych segmentów rynku pracy, mamy programy prostsze, które łączą atrakcyjną cenę takiego benefitu - dopasowaną do siły nabywczej pracownika i przedsiębiorstwa - z wyjątkową wartością. Mam tutaj na myśli nasz serwis BenefitDeals, który daje dostęp do wyjątkowych ofert w 12 kategoriach w bardzo racjonalnej cenie. To produkt, z którego może efektywnie skorzystać każda organizacja.

W dzisiejszych czasach rozwój technologii pozwala wprowadzać atrakcyjne oferty w przystępnych cenach. Skala, jaką generujemy daje możliwość negocjowania najkorzystniejszych ofert dla pracodawcy, a ten ma możliwość przekazania ich pracownikom na naprawdę bardzo atrakcyjnych warunkach. Bez zaawansowanej technologii byłoby to trudne do osiągnięcia.

A jak pracownicy oceniają otrzymywane benefity?

Z badań, które robimy, wynika ewidentnie, że pracownicy cenią firmy, które takie benefity oferują. Wiemy o tym również od wielu pracodawców, którzy decydują się na współpracę z nami. Nie wyobrażam sobie sytuacji, w której nasze propozycje byłyby benefitami, których pracownicy nie chcą albo nie doceniają. Powiedziałbym, że to właśnie oni w wielu sytuacjach doceniają, jaką wartością są benefity i polecają je. Często prowadzą dialog z pracodawcami na temat tego, co jest dla nich atrakcyjne, a co nie jest.

W ubiegłym roku firma Sedlak&Sedlak zrealizowała badanie, z którego wynika, że jednym z częściej stosowanych benefitów jest udział w szkoleniach. A z drugiej strony bywając na konferencjach bardzo często słyszałem od HR-owców, że ludzie nie do końca chcą korzystać z tych szkoleń, bo są wyczerpujące i nadmiar tych benefitów proponowanych w tej formie nie sprawdza się. Czy spełniają więc rolę motywacyjną?

Ważna jest dostępność i możliwość wyboru. To tak jak z ubezpieczeniem - możliwości skorzystania z niego w dogodnym czasie daje poczucie bezpieczeństwa. Współczesny trend, widoczny również

w Polsce, polega na udostępnianiu narzędzi technologicznych, które pozwalają pracownikom dobrać indywidualną ofertę w wybranym czasie. Pracodawca przekazuje środki, a sam pracownik wykorzystuje je na to, co w danym czasie jest mu najbardziej potrzebne i z czego ma ochotę skorzystać. To mogą być szkolenia, ale też wyjazd na wakacje, na fajny weekend, oferta fitness lub voucher na posiłek. Najważniejsze, że pracownik ma możliwość wyboru. Rewolucja technologiczna pozwala firmom i instytucjom, za naszym pośrednictwem, oferować możliwie najszerszą gamę benefitów, ale to pracownicy dokonują indywidualnych wyborów w dogodnym czasie.

Jak będą rozwijać się nowoczesne systemy motywacji? Co drugi pracownik dużej firmy w Polsce ma już kartę MultiSport...

Warto w tym momencie naszej rozmowy podkreślić, że nasz program jest doskonałym narzędziem propagującym zdrowy tryb życia. Według badania GfK Polonia z roku 2011 - 71 proc. użytkowników kart MultiSport nie miało wcześniej żadnego karnetu. Oznacza to, że ta karta aktywizuje kolejne grupy osób.

To nie jest nasza jedyna propozycja. Poza programem MultiSport oferujemy produkty umożliwiające udział w życiu kulturalnym i zachęcające do spędzania wolnego czasu z rodziną i przyjaciółmi, np. podczas wyjazdów weekendowych. Kolejnym ciekawym projektem, który w tej chwili rozwijamy i testujemy na rynku, jest Program MultiLunch, czyli oferta wyżywienia dla pracowników w czasie godzin pracy. Wciąż dynamicznie rozwijamy ofertę i odpowiadamy na różnorodne potrzeby klienta. Równocześnie staramy się patrzeć na benefity z wielu różnych perspektyw.

Benefit System jest dostawcą systemów motywacyjnych. Jak motywujecie swoich pracowników?

Nasza firma oferuje produkty i systemy motywacyjne, konsekwentnie więc motywujemy też naszych pracowników. Mają oni pełny dostęp do tych samych produktów, które oferujemy klientom. Zresztą, wszystkie produkty, które proponujemy klientom, są najpierw testowane przez naszych pracowników. Dzięki temu zyskujemy pewność, że oferta jest atrakcyjna, budzi uznanie i zainteresowanie pracowników.

Staramy się również dbać o poziom uposażenia oraz wyszkolenia naszych pracowników. Tylko w ten sposób jesteśmy w stanie oferować na rynku innowacyjne oraz ciekawe rozwiązania i produkty. Zależy nam, żeby nasza oferta była spójna z tym, w jaki sposób my funkcjonujemy wewnątrz naszej firmy. Tylko wtedy będziemy wiarygodni.

Co najbardziej motywuje prezesa Benefit Systems – Tomka Józefackiego?

Jeżeli chodzi o moją pracę, bardzo motywuje mnie to, że jestem w stanie pomagać ludziom i organizacjom w budowaniu coraz skuteczniejszych systemów motywacyjnych. Zawsze podkreślam, że powinniśmy oferować takie produkty, które sami chcielibyśmy mieć i z nich korzystać. Element spójności jest dla mnie bardzo ważny i motywujący.

W przeszłości, kiedy byłem młodym człowiekiem i dopiero uczyłem się swojego zawodu, miewałem problemy z zachowaniem równowagi życiowej –

odpowiednim rozłożeniem czasu przeznaczonego na pracę i dla rodziny. Dla mnie praca w firmie, która dba o tzw. work life balance, stawia sobie to za misję oraz wprowadza na rynek odpowiednie programy z myślą o pracownikach i ich organizacjach – jest bardzo wartościowa i wyjątkowa. Motywująca jest też spójność systemów wartości – mojego i Benefit Systems.

Gdzie jutro, pojutrze ma zamiar być Benefit Systems?

Chcemy być liderem świadczeń pozapłacowych, czyli firmą oferującą innowacyjne benefity skutecznie motywujące pracowników firm i instytucji. Jestem przekonany, że mamy jeszcze spore pole do popisu. Naszym głównym produktem jest MultiSport, który już odniósł sukces. Chcemy osiągnąć to z innymi naszymi produktami i zaoferować pełną gamę produktów. Nasz dział handlowy coraz częściej będzie proponował nie jeden produkt, lecz pełen wachlarz roz-

wiązań motywacyjnych. To na pewno zmieni postrzeganie naszej firmy. Nieustannie pracujemy nad jakością produktu, więc np. MultiSport, pomimo że jest na rynku od wielu lat, wciąż jest udoskonalany, rozwijany, lepiej dopasowany do potrzeb zarówno pracodawcy, jak i użytkowników. Zdradzę, że klienci mogą oczekiwać atrakcyjnych zmian w innych produktach, które wystartowały w ostatnim czasie: systemach kafeteryjnych – MultiBenefit i MyBenefit, MultiBilet Program Kinowy, MultiTeatr, MultiWeekend, również w Programie MultiLunch. Powstaną nowe interesujące propozycje. Planujemy również ułatwienie pracownikom dostępu do benefitów dzięki wykorzystaniu możliwości technologii. Wiele organizacji odkryło, że udostępnienie klientowi indywidualnemu szerokiego wyboru, przekłada się na pozytywne relacje, więc chcemy takie rozwiązania nadal oferować.

Dziękuję za rozmowę.

reklama

POMOC

DLA BEATY JAŁOCHY

INSTRUKTORKI FITNESS

Numer konta na które można wpłacać darowizny:
Fundacja Forani z tytułem „darowizna Beata Jałocha”
ul. Bryły Stefana 2/130 02-685 Warszawa

72 1160 2202 0000 0002 4041 9537

www.facebook.com/Jalocha.Beata

FOT. STANISŁAW ROMEK
WWW.STUDIOORK.PL