Piramida benefitów

powstała w oparciu o piramidę potrzeb Maslowa.

Obejmuje 5 poziomów, gdzie poziom najniższy stanowią potrzeby podstawowe, a najwyższy potrzeby, które pojawiają się zwykle po zaspokojeniu tych podstawowych. Warto zaznaczyć, że potrzeby z różnych poziomów mogą występować równocześnie. Wiele występujących na rynku benefitów realizuje potrzeby z różnych poziomów.

Przy tej okazji należałoby zdefiniować słowo BENEFIT, jako że nie występuje ono w Słowniku języka polskiego PWN.

BENEFIT w kontekście HR-owym używany jest w znaczeniu świadczeń pozapłacowych, oferowanych przez pracodawcę w celu zbudowania przywiązania pracownika do firmy.

W ostatnim czasie szczególną uwagę zwraca się także na dobre samopoczucie pracownika, do którego mają przyczyniać się oferowane benefity. Oferta benefitowa pracodawcy może obejmować zarówno praktyki wellbeingowe (np. dostęp do kawy, herbaty, soków, szkolenia i warsztaty rozwojowe), jak i świadczenia oferowane z ZFŚS (np. karty sportowe, dofinansowanie wypoczynku) oraz finansowane ze środków obrotowych pracodawcy (np. pakiety medyczne, ubezpieczenia, EAP). Niniejsza PIRAMIDA BENEFITÓW dotyczy tylko tych świadczeń, które pracodawca musi nabyć na rynku, by oferować je pracownikom – niezależnie od źródła finansowania. Dotyczą one świadczeń niepieniężnych, realizowanych w postaci usług, ale zaliczamy do nich także bony i karty przedpłacone – które służą do wymiany na towary lub usługi.

W związku z tym, że na rynku występują benefity odnoszące się do określonych potrze, ale realizujące je na innym poziomie, PIRAMIDA obejmuje dodatkowo podział benefitów na MUST HAVE i NICE TO HAVE.

„Must have" to benefity, których posiadanie niezbędne jest do realizowania danej potrzeby, natomiast „nice to have" to świadczenia, które pozwalają realizować ją w sposób pełniejszy, bardziej rozwinięty. Wprowadzenie tego podziału nie odnosi się do popularności i częstości występowania danego benefitu.

Popularność danego benefitu jest kwestią względną – to co było bardzo popularnym benefitem kilka lat temu, a nawet kilka miesięcy temu, nie jest już tak postrzegane obecnie, ani w perspektywie najbliższych miesięcy, a być może lat. Towarzysząca nam zmienność powoduje, że piramida benefitowa będzie ulegać zmianom.

Sama piramida jest swego rodzaju średnią rynku - potrzeby i oczekiwania zmieniają się w zależności od branży czy regionu.

Beneficjentów – pracowników łączą, jednak te same obiektywne potrzeby skalsyfikowane przez Maslowa. Dobór benefitów przez pracodawcę powinien być jednak zawsze dopasowany do potrzeb pracowników, ustalanych poprzez komunikację z nimi – dostępne są narzędzia takie jak: badanie ankietowe, grupy focusowe czy dyskusje z grupami pracowników. Każda organizacja określi w ten sposób swoje własne „must have" i „nice to have".

	OPIS POTRZEBY	MUST HAVE	NICE TO HAVE
POTRZEBY **SAMOREALIZACJI**	Doskonalenie, zdobywanie nowych umiejętności, rozwój osobisty, duchowy ale także odkrywanie nowych talentów pozwalających realizować liczne kursy, szkolenia, coaching, spotkania z ciekawymi, inspirującymi ludźmi	• Platformy językowe • Kursy językowe • Praktyka technik medytacji • Coach osobisty • Doradztwo finansowe – financial wellbeing	• Warsztaty rozwoju osobistego • Bilety do miejsc kultury i rozrywki • Karty prepaidowe z dostępem do towarów luksusowych
POTRZEBY **UZNANIA I SZACUNKU**	szacunek i docenienie ze strony szefa i współpracowników, prestiż, awans, premia, sukcesy – cały system benefitowy w firmie można oprzeć na potrzebie doceniania. W tej grupie znajdą się benefity podnoszące prestiż i znaczenie pracowników - beneficjentów.	• Szkolenia językowe • Konsultacje psychologiczne • Konsultacje dietetyczne • Program EAP – wsparcie psychologiczne, prawne i finansowe • Ubezpieczenie OC w życiu prywatnym • Doradztwo finansowe – financial wellbeing	• Finansowanie testów genetycznych • Programy wspierania rozwoju dzieci pracowników • Usługa asystenta - concierge
POTRZEBY **PRZYNALEŻNOŚCI**	w pracy to potrzeba akceptacji, zrozumienia, przyjaźni, dobry kontakt z szefem i współpracownikami. To benefity, które realizują przynależność do grupy, pozwalają na budowanie relacji.	• Karnety sportowe • Grywalizacja • Karnety do kina czy teatru • Szkolenia językowe	• Warsztaty i kursy rozwijające pasje i talenty
POTRZEBY **BEZPIECZEŃSTWA**	realizowane przez benefity, które dają poczucie stabilności, pozwalają zadbać o zdrowie pracownika i rodziny, wszelkie ubezpieczenia, pomoc psychologiczna, prawna i finansowa.	• Pakiety medyczne • Pakiety medyczne dla członków rodziny: małżonka/partnera, dzieci i rodziców • Konsultacje psychologiczne • Szczepienia dla pracowników • Ubezpieczenia na życie ze świadczeniami rodzinnymi oraz związanymi ze zdrowiem • Program EAP – wsparcie psychologiczne, prawne i podatkowe	• Pakiet medyczny z szerokim zakresem • Ubezpieczenia dotyczące chorób cywilizacyjnych: onkologiczne czy kardiologiczne • Ubezpieczenie powtórnej diagnozy medycznej • Ubezpieczenie leczenia poważnych chorób • Assistance medyczny • Usługa asystenta – consierge • Pakiet medyczny dla zwierząt • Ubezpieczenie pomocy prawnej • Kafeteria benefitowa
POTRZEBY **BIOLOGICZNE I FIZJOLOGICZNE**	realizowane są za pomocą benefitów, które pomagają w zapewnieniu odpowiednich warunków pracy, odpoczynku i pożywienia w czasie przerwy, czas dla rodziny czy niezbędna odzież i środki ochrony.	• Finansowanie posiłków, zdrowych przekąsek • Karty przedpłacone na posiłki	• Organizacja i finansowanie posiłków w miejscu pracy • Warsztaty z ergonomii, konsultacje z fizjoterapeutą, masaże relaksacyjne • Warsztaty i konsultacje z dietetykiem • Warsztaty z technik relaksacyjnych