



**Grzegorz Waszkiewicz**

broker ubezpieczeniowy, członek zarządu Krajowego Biura Obsługi Roszczeń Ubezpieczeniowych, twórca marki: BezpieczenstwowBiznesie.pl

**OKIEM EKSPERTA**

**POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA**

Działy HR wciąż poszukują nowych wyróżników, aby przyciągnąć do siebie pracowników. Ostatnio już zwykłe ubezpieczenie zdrowotne nie wystarcza. Coraz częściej wdrażane są grupowe ubezpieczenia zdrowotne, które nie tylko mają zastąpić NFZ szybkością i jakością, ale przede wszystkim uzupełnić świadczenia, które nie są dostępne w ramach finansowania ze środków publicznych. Innymi słowy za ok. 40 zł miesięcznie od pracownika, w ramach komplementarnego ubezpieczenia zdrowotnego klient otrzymuje gwarancję finansowania terapii (z budżetem do 4 mln zł) przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii

medycznych i preparatów zarejestrowanych w Unii Europejskiej. Obejmują one leki onkologiczne i nieonkologiczne, wyroby medyczne (specjalistyczne protezy), urządzenia, procedury diagnostyczne i terapeutyczne. Są one niestety w Polsce w całości nier refundowane ze środków publicznych, zatem niedostępne przez NFZ. Pakiety takie oferowane np. przez firmę LAVEN są nowością na naszym rynku, ale zapewne wkrótce staną się normą. Inne benefitowe programy ubezpieczeniowe mają za zadanie z kolei zabezpieczyć wykonawców kontraktów B2B na wypadek utarty dochodu. Co do zasady ubezpieczyciel gwarantuje pomoc finansową w razie trwałej

lub okresowej niezdolności do wykonywania pracy w wyniku wypadku lub choroby. Ubezpieczony będzie otrzymywał od ubezpieczyciela świadczenie w wysokości kilkunastu czy kilkudziesięciu tysięcy złotych, nawet przez dwa lata. Poza niezdolnością do pracy polisę można rozszerzyć o m.in. śmierć czy też powstanie inwalidztwa w wyniku nieszczęśliwego wypadku. Takie programy tworzone są głównie dla firm zatrudniających wysoko opłacanych specjalistów, głównie w branży IT i spedycji. Dobrze wynegocjowany program z ubezpieczycielem to w efekcie znaczna przewaga w pozyskiwaniu nowych talentów do zespołu.

**ZAPEWNIANIE  
PODSTAWOWYCH  
BENEFITÓW  
TO ZA MAŁO, ŻEBY  
POZYSKAĆ I UTRZYMAĆ  
PRACOWNIKA – TRZEBA  
SIĘ WYRÓŻNIĆ CIEKAWĄ  
OFERTĄ**

Wciąż popularne były paczki dla dzieci, zajęcia dla najmłodszych czy organizowanie pikników rodzinnych. Niektóre firmy w ramach bonusu oferowały rodzicom abonamenty i to nie tylko na wizyty w salach zabaw czy kinie, ale także na zakup pieluch (bo, jak obliczono, przy nowo narodzonym maluchu kosztują one ok. 200 zł miesięcznie).

Wsparcie rodziny pracownika coraz częściej rozumiane jest także bardzo szeroko. Programy ubezpieczeniowe gwarantują zabezpieczenie w razie choroby, a także śmierci. O tym trudnym momencie myśli np. Google, który w pakiecie benefitów oferuje małżonkowi lub partnerowi zmarłego pracownika wypłacanie 50 proc. jego wynagrodzenia przez okres do 10 lat po jego śmierci.

**5. CZAS NA DZIECI**

Wspieranie rodziców nie tylko w opiece, ale też wychowaniu dzieci to trend, który staje się coraz bardziej widoczny. To już nie tylko pokoje dla mam, w których mogą nakarmić malucha, ale także warsztaty wpierające początkujących rodziców oraz tych, którzy zmagają się z trudami życia z nastolatkiem pod jednym dachem. Kluczową rolę odgrywa także budowanie pozycji ojca – i wspieranie kobiet poprzez promowanie sprawiedliwego dzielenia obowiązków rodzicielskich. Wiąże się do z wejściem w życie unijnej dyrektywy *work-life balance*, która wprowadza dwumiesięczny, niezbywalny urlop dla ojców.

Według raportu przygotowanego przez Hays firmy najczęściej oferują rodzicom elastyczny grafik, home office, dodatkowy urlop. Niektóre organizują punkty żłobkowo-przedszkolne na terenie firmy lub oferują dopłaty do niani.

W celebrowaniu wartości, jaką jest rodzina, można pójść jeszcze dalej. Spotify, gigant na rynku muzycznym oferuje



**5**

FOT. MATERIAŁY PRASOWE: SHUTTERSTOCK