**Kafeteryjne motywowanie pracowników – na czym polega?**

**Żadna dodatkowa nagroda nie zastąpi wynagrodzenia finansowego, niezbędnego do zaspokojenia potrzeb pracownika oraz jego rodziny. Uczciwa pensja to podstawa, ale z drugiej strony, w dłuższej perspektywie nie zwiększa motywacji. Kafeteryjny system wynagrodzeń może przynieść dużo lepsze efekty.**

Kiedy pieniądze motywują? Jeśli zarabiamy określoną kwotę i wiemy, że możemy otrzymać podwyżkę, może to nas skłonić do większego zaangażowania. Nie ma jednak możliwości, aby podwyżkę otrzymywać co miesiąc, a też prawdą jest, że po osiągnięciu określonego poziomu finansowego, motywacyjny charakter pieniędzy ulega osłabieniu.

Wniosek z tego taki, że podwyżka jako motywator najlepiej sprawdzi się na słabiej opłacanych stanowiskach. Jeśli mowa o dobrze wynagradzanych specjalistach, dodatkowe 100, 200, czy nawet 500 zł w miesiącu nie spowoduje, że nagle poczują się silniej zmotywowani do pracy. A każdy przecież potrzebuje impulsu, który będzie dodawał energii i zachęcał do większego zaangażowania.

Co więc może nim być? Coś, co nie będzie miało postaci „gotówki”, ale co wzbogaci pracownika – niekoniecznie materialnie.

**Co, jeśli nie podwyżka?**

Pomysłów na nagrody może być bardzo wiele, a w idealnych warunkach nagrody motywacyjne powinny być dopasowane do potrzeb konkretnego pracownika. Wśród pomysłów, które warto wziąć pod uwagę, może znaleźć się udział w szkoleniu lub reprezentowanie firmy na targach czy konferencji. Takie możliwości to z jednej strony wyraz docenienia pracownika, a z drugiej – inwestycja w jego wiedzę.

Oczywiście, szkolenie związane z pracą zapewne nie zostanie potraktowane jako benefit w takim samym stopniu jak karnet na siłownię, voucher czy nagroda rzeczowa. Dlatego nie należy zapominać również o takich dodatkach, które nie będą miały charakteru zawodowego.

Warto też wiedzieć, że nagroda niespodziewana przyniesie lepszy efekty niż planowana. Pracownik będzie więc bardziej zmotywowany otrzymując od czasu do czasu niespodziankę świadczącą o tym, że jego konkretny wysiłek został dostrzeżony przez przełożonego niż w sytuacji, gdy do każdej pensji będzie dostawał nagrodę o identycznej wartości.

**Pensja z niespodzianką**

Kafeteryjny system wynagrodzeń to zestaw świadczeń dla pracowników, który wykracza poza standardową pensję. W takim systemie pracownik otrzymuje oczywiście wynagrodzenie finansowe, ale dodatkowo może dostawać także rozmaite dodatki.

Ta dodatkowa część wynagrodzenia przyjmuje zazwyczaj formę różnych świadczeń, przy czym ich wartość może być zmienna. Może ona zależeć zarówno od sytuacji finansowej firmy, wyników osiąganych przez pracowników, jak i innych parametrów.

Pracodawca może też przedstawić pracownikowi listę benefitów do wyboru – w takim przypadku będzie to przypominało wybór dań z menu. Każda pozycja może mieć swoją cenę lub przypisaną wartość punktową. Np. pracownik otrzyma w miesiącu 100 punktów, które będzie mógł „wydać” wedle uznania, np. 50 punktów na kurs językowy, 30 na pakiet badań profilaktycznych, a 20 na dodatkowy dzień urlopu w miesiącu.

Równie dobrze punkty mogą podlegać wymianie na vouchery i konkretne nagrody rzeczowe – zupełnie jak w katalogach nagród dla klientów sklepów lub stacji paliw. O ile stworzenie rozbudowanego katalogu usług dostępnych dla pracowników będzie zazwyczaj wymagało współpracy z wieloma usługodawcami, o tyle koncentracja na prezentach rzeczowych będzie o wiele łatwiejsza. Dlatego takie rozwiązanie może być łatwo wdrożone zarówno w dużych, jak i małych firmach. W Polsce istnieją już systemy, które pozwalają tworzyć własne katalogi z nagrodami dla pracowników lub klientów, podczas gdy ich obsługą zajmuje się firma zewnętrzna.

- Klient firmowy korzysta z takiego systemu jak ze sklepu internetowego. Wybiera produkty, które chce oferować w swoim wirtualnym katalogu dla pracowników. Jednak zakup towarów od dostawców, magazynowanie i dostawa kurierem do odbiorców końców pozostaje już po naszej stronie – mówi Michalina Gromek z serwisu NagrodyB2B.

Operator systemu współpracuje z wieloma dostawcami, a ponieważ dokonuje zakupów na większą skalę niż jego poszczególni klienci, jest w stanie wynegocjować znacznie atrakcyjniejsze ceny na produkty. Poza tym w systemie takim jak NagrodyB2B oferowane są zarówno tysiące nagród podzielone na kilkadziesiąt kategorii, jak również vouchery na zakupy w różnych sklepach czy bilety do kina.

**Zalety i wady programu kafeteryjnego**

Warunki wynagrodzenia za pracę i systemy wynagrodzeń, w tym kafeteryjny system wynagrodzeń, jest ustalany w układzie zbiorowym pracy. System taki, jeśli faktycznie odpowiada potrzebom pracowników, będzie budował pozytywny wizerunek pracodawcy, motywował, a także przyciągał nowych kandydatów do pracy w firmie.

Oprócz poczucia wpływu na swoje wynagrodzenie, pracownik może docenić także partnerski stosunek pracodawcy do zatrudnionych, troskę wobec ich potrzeb oraz budowanie transparentnej polityki wynagrodzeń.

Warto też wspomnieć o realnych korzyściach dla pracodawcy. W niektórych przypadkach zastosowane benefity pozwalają na obniżenie kosztów pracy poprzez brak konieczności odprowadzania składek ZUS. Poza tym, stosując kafeteryjny system wynagrodzeń, pracodawca może lepiej poznać potrzeby swoich pracowników.

Wady tego systemu związane są głównie z nieprawidłowym zastosowaniem „kafeterii” w organizacji – np. z wprowadzeniem identycznych świadczeń pozapłacowych dla wszystkich pracowników, bez prawa do wyboru. Problemy mogą też wynikać z sytuacji, w której osoby zatrudnione skarżą się na zbyt niskie zarobki, a jednocześnie otrzymują bogate pakiety świadczeń. Można wtedy wywołać mylne wrażenie, jakby podstawową częścią wynagrodzenia były dodatki do pensji. W takiej sytuacji lepiej ograniczyć świadczenia dodatkowe, a zamiast tego zwiększyć pensję podstawową.

Warto mieć na uwadze, że największą zaletą kafeteryjnego systemu wynagrodzeń jest motywowanie pracowników do wykonywanej pracy, a w drugiej kolejności budowanie więzi z organizacją, którą współtworzą. Tylko wtedy, gdy te efekty są osiągane, można mówić, że zastosowany system wynagrodzeń jest skuteczny.

Niebagatelną rolę odgrywa również tworzenie dobrego, otwartego, opartego na współpracy wizerunku organizacji, co pomaga przyciągać nowych zaangażowanych pracowników. Dodatkowe elementy wynagrodzenia mogą w tym pomóc, ale nie zastąpią innych czynników, takich jak profesjonalne zarządzenie, czy też dbałość o dobrą atmosferę w miejscu pracy. Gdy jednak w tych obszarach wszystko już działa prawidłowo, warto wtedy pomyśleć właśnie o kafeteryjnym systemie wynagrodzeń.

Źródło: [nagrodyb2b](https://nagrodyb2b.pl/)