**Vienas patiekalas visiems netiks: kodėl svarbu užtikrinti darbuotojų naudų meniu įvairovę?**

*Informacija žiniasklaidai, 2024 m. spalio 8 d.*

**Net 7 iš 10 darbuotojų Lietuvoje neturi galimybės patys pasirinkti papildomų naudų, tačiau norėtų, rodo darbuotojų naudų valdymo platformos MELP užsakymu atliktas reprezentatyvus šalies gyventojų tyrimas. Daugelis sutiktų gauti mažesnės vertės ar mažesnės apimties naudas, jei jos būtų personalizuotos. Anot ekspertų, įmonių vadovai turėtų suklusti ir atkreipti dėmesį, kad toks darbuotojų įgalinimas patiems priimti sprendimus apie papildomas naudas ne tik didina pasitenkinimą darbu, bet ir skatina darbuotojų lojalumą, kūrybiškumą bei produktyvumą.**

„Galimybė pačiam pasirinkti papildomas naudas pirmiausia žmogaus autonomijos jausmą. O tai – vienas labiausiai motyvuojančių veiksnių. Kai žmonės gali priimti su jų asmeniniais poreikiais ir interesais susijusius sprendimus, jie jaučiasi labiau vertinami, gerėja jų produktyvumas, atsiskleidžia kūrybingumas“, – pasakoja psichologė-psichoterapeutė Lina Bagdonavičienė.

**Kas tinka vienam, nebūtinai tiks ir kitam**

Svarstant apie papildomų naudų krepšelį organizacijose ypač svarbu galvoti apie visus komandos narius. Todėl vieno visiems tinkančio sprendimo – dažniausiai nėra, teigia MELP vadovas Vidmantas Šiugždinis.

„Įsivaizduokite, kad jūs gavote dovanų apsilankymą naujame, prabangiame restorane. Tačiau atėjus suprantate, kad jame patiekiamas tik vienas patiekalas – didkepsniai. Jūs nepatenkintas, nes nevalgote mėsos, o kito pasirinkimo – nėra. Lygiai taip pat yra su papildomomis naudomis darbuotojams. Jūs galite pasiūlyti pačias geriausias nemokamas parkavimo vietas sostinės centre. Vieniems tai – didelis ir svarbus privalumas, skaniausias kepsnys jų gyvenime. Kitiems, kurie į darbą atvyksta dviračiu ar viešuoju transportu, tokia papildoma nauda – visiškai neaktuali. Todėl prieš siūlant „restoraną“, svarbu pasidomėti, kokie yra realūs poreikiai ir norai“, ­– situaciją šaržuoja ekspertas.

Žmonių prioritetus, renkantis naudų paketus, gali lemti įvairūs asmeniniai ir demografiniai rodikliai: amžius, šeimyninė padėtis, karjeros etapas, gyvenimo būdas ir t.t.

„Anksčiau kandidatai labiausiai vertindavo atlyginimą, tačiau dabar vis dažniau teiraujasi ir apie „minkštuosius“ privalumus. Čia poreikiai išsiskiria. Štai jaunesniajai kartai aktualiausios karjeros kylimo galimybės, įvairūs mokymai, kursai, lankstus darbo grafikas. O vyresniajai – papildomas sveikatos draudimas, dovanų čekiai poilsiui, papildomi laisvadieniai. Tiesa ta, kad darbuotojų lūkesčius dėl papildomų naudų pavyks atliepti tik tiesiogiai paklausus jų poreikio arba leidus rinktis patiems“, – pastebi **V. Šiugždinis.**

**Galimybė pasirinkti padeda išlaikyti, tačiau svarbu nepersistengti**

L. Bagdonavičienė teigia, kad galimybė pačiam darbuotojui pasirinkti naudas padeda juos išsaugoti darbo vietoje. Tai rodo darbdavio pastangas atsižvelgti į individualius jų poreikius bei sukuria abipusio pasitikėjimo ir pagarbos atmosferą:

„Darbuotojai tampa labiau įsitraukę į savo darbą, nes jie jaučiasi galintys daryti įtaką organizaciniams sprendimams. Kai darbuotojas įtraukiamas į sprendimų priėmimo procesą, tarp jo ir darbovietės atsiranda stiprus sąsajos pojūtis. Tai leidžia dirbantiesiems suprasti, kad jų nuomonė yra svarbi ir vertinama. Tuomet šis įsitraukimas mažina stresą ir padeda kurti pozityvią darbo aplinką, kurioje darbuotojas jaučiasi ne tik eiliniu darbuotoju, bet ir reikšminga komandos, organizacijos dalimi. O tai didina ir norą generuoti geriausius rezultatus bei skatina lojalumą.“

V. Šiugždinis pabrėžia, jog svarbu kurti personalizuotą ir darbuotojo lūkesčius atitinkančią darbo patirtį. Tačiau *hiperpersonalizavimas* kelia daug administracinės naštos, todėl darbdaviams reikėtų išlaikyti pusiausvyrą tarp siūlomų naudų universalumo ir asmeninių norų.

„Kiekvienas darbuotojas turi individualių poreikių, kuriuos atliepti būtų puiku, tačiau kartu tai – sudėtingas procesas. Vienas iš sprendimo būdų, kuris naudingas darbuotojui, tačiau nesukelia didelio galvos skausmo darbdaviui – lankstus pasirinkimo modelis. Taip darbuotojui suteikiama tam tikra suma, kurią jis gali išleisti laisvai pagal asmeninius prioritetus“, **–** teigia ekspertas.

**Jis sako,** jog vis daugiau įmonių jau dabar aktyviai naudoja įvairius naudų valdymo įrankius, kurie suteikia lankstumo ir leidžia darbuotojams patiems pasirinkti, kam ir kaip išleisti naudų biudžetą. Dažniausiai toks modelis reikšmingai kilsteli darbuotojų pasitenkinimą jų gaunamų naudų paketu ir didina suvokiamą jo vertę.