

ERDA



EMPLOYER BRANDING

Par ERDA

ERDA ir vadošais darbadevēju zīmolu izveides uzņēmums Baltijas valstīs, kas sadarbojas ar Baltijas lielākajiem uzņēmumiem.

Vairāk kā 15 gadu pieredze mārketingā, reklāmā, cilvēkresursu vadībā, rekrutēšanā un izpētē.

Komanda

9

PILNA LAIKA
DARBINIEKI

un

4

ĀRŠTATA
DARBINIEKI

Nozares:

- ▣ bankas
- ▣ apdrošināšana
- ▣ IT
- ▣ telekomunikācijas
- ▣ ražošana
- ▣ profesionālo pakalpojumu sniegšana
- ▣ mazumtirdzniecība
- ▣ un citas

Projekti Latvijā,
Igaunijā, Lietuvā,
Baltkrievijā, Polijā
un Gruzijā



ERDA klienti





**VIETĒJĀS UN STARPTAUTISKĀS TENDENCES
LABUMU SISTĒMĀS**

Uzdevums #1

Ko jūsu darbinieki atbildētu: «Kuri 3 labumi, ko piedāvā jūsu darba devējs, jums īpaši patīk?»

Pierakstiet konkrētas lietas, piemēram, sporta spēles, augļi ofisā utml.



Uzdevums #2

Kas ir radošākais darbinieku labums, kādu esat dzirdējuši /
piedzīvojuši / radījuši?

Kāda bija to atdeve īstermiņā un ilgtermiņā?



Labumu loma mainās



Stratēģiskie rīki efektīvai
ietekmei uz darbinieku
noturēšanu un
rekrutēšanu



Veids, kā komunicēt
uzņēmuma kultūru un
vērtības



Algu pozīcijas
optimizācija

A background image of a desk with a laptop, books, a smartphone, and stationery. The text is overlaid on this image.

#1

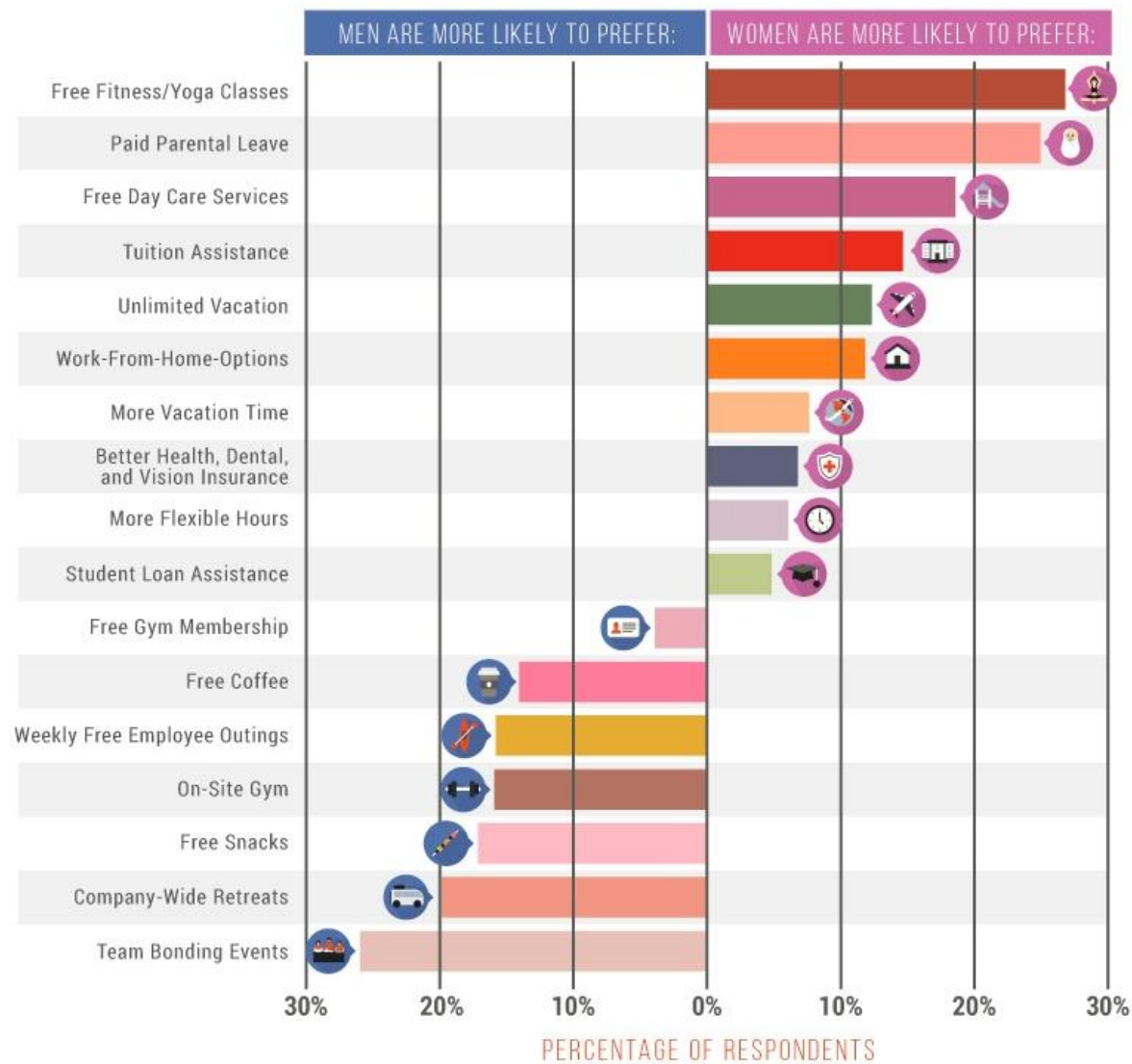
Personalizēti labumi

Labumu sniegšana darbiniekiem saskaņā ar to personīgo informāciju un vajadzībām

- ❑ 72% darbinieku atzīst, ka iespēja individuāli pielāgot labumus paaugstina lojalitāti pret uzņēmumu.
- ❑ 66% darbinieku, kam ir pieejama labumu individualizācija, norāda, ka labumu komplekts atbilst viņu vajadzībām, bet tikai 30% darbinieku, kam izvēles iespējas piedāvātas netiek, norāda, ka ir apmierināti ar saņemtajiem labumiem.
- ❑ Šī pieeja ir īpaši populāra "mileniāļu" paaudzes vidū, jo viņi meklē personalizētu pieeju.
- ❑ Risinājumi personalizētajiem labumiem:
 - Motivio (<http://www.motivio.eu/>)
 - ThrivePass (<https://thrivepass.com/>)

Pielāgoti labumi mērķauditorijai

Labumi, kurus procentuāli vairāk novērtē vīrieši un sievietes.



Uzdevums #3

Kādās grupās Jūs varētu sadalīt jūsu darbiniekus?

Darbinieku mērķauditorijas

Jaunieši		
Jaunie vecāki		
Pirmspensijas vecums		
Augsti kvalificēti		
Zemi kvalificēti darbinieki		
Uz izaugsmi orientēti darbinieki		
Stabilitāti cenoši darbinieki		
..		

Uzdevums #4

Pielāgojiet labumus darbinieku vajadzībām!

Darbinieku mērķauditorijas	Šobrīd pieejamie pielāgotie labumi	Idejas pielāgojamiem labumiem
Jaunieši		
Jaunie vecāki		
Pirmspensijas vecums		
Augsti kvalificēti		
Zemi kvalificēti darbinieki		
Uz izaugsmi orientēti darbinieki		
Stabilitāti cenoši darbinieki		
..		



#2

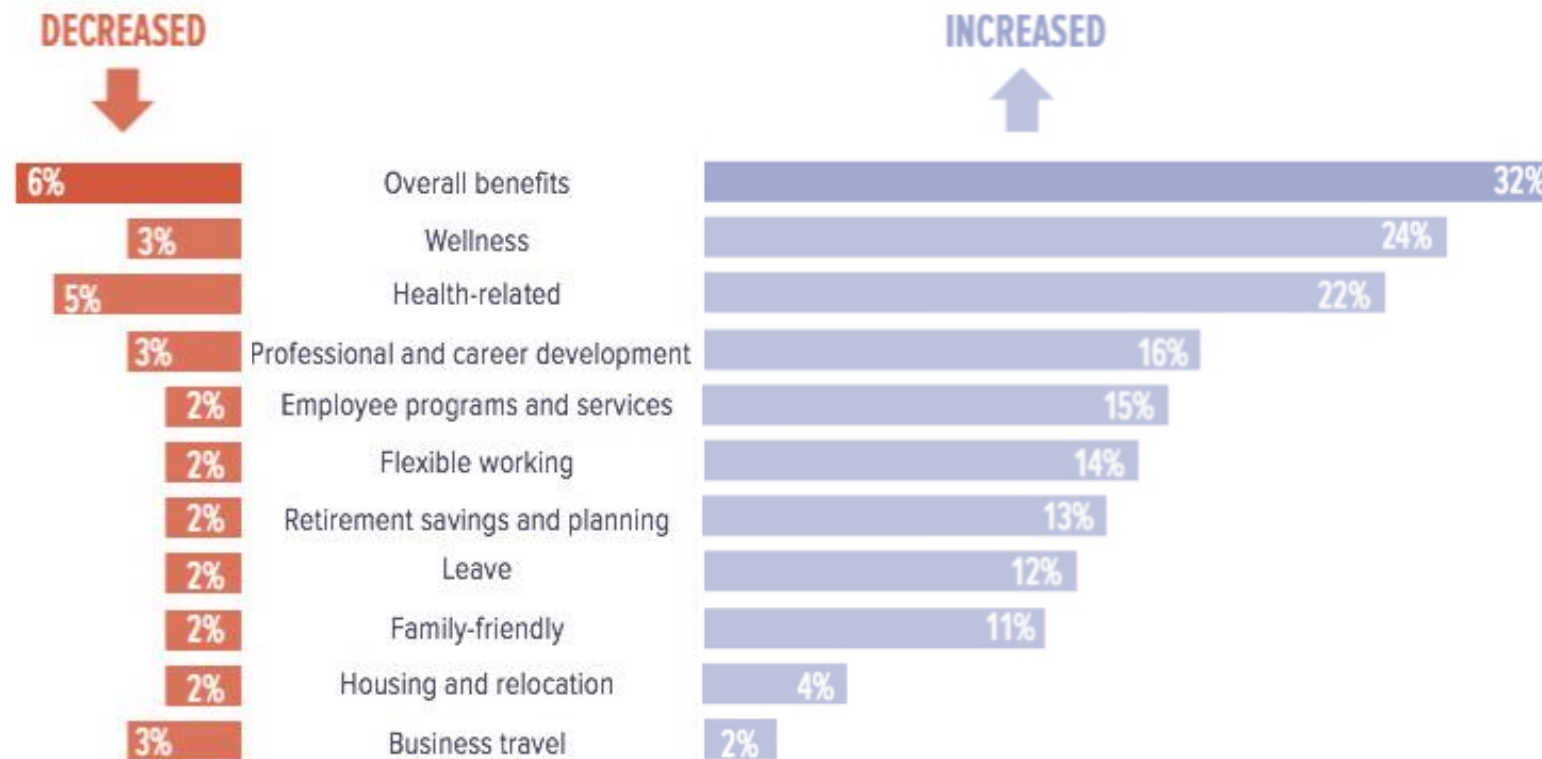
Labumi labsajūtai

Labumi, kas uzlabo darbinieku finanšu labklājību, garīgo vai fizisko labsajūtu

- ❑ 2017. gadā visvairāk pieauga pieprasījums pēc ar veselību (22%) un labsajūtu (24%) saistītajiem labumiem.
- ❑ 49% darba devēju jau piedāvā kāda veida konsultācijas finanšu jautājumos.
- ❑ Darbinieku finanšu labklājību veicinošie labumi:
 - ikdienas budžeta veidošana;
 - finanšu konsultācijas un plānošana.

Izmaiņas labumu piedāvājumos

FIGURE 1
ORGANIZATIONS WERE MOST LIKELY TO INCREASE WELLNESS AND HEALTH-RELATED BENEFITS



Note: n = 1,318-2,591. Respondents who answered "N/A, did not offer in the past 12 months" or "not sure" were excluded from this analysis. Percentages do not total 100% due to multiple response options.
Source: 2017 Employee Benefits (SHRM)

Ieteikumi labsajūtas programmas izveidei

- 1** **Atbalsti mani** – darbinieki norāda, ka viens no galvenajiem stresa cēloņiem ir atbalsta trūkums un nevienmērīga darba slodze.
- 2** **Atalgo mani** – maza alga, kā arī nepietiekams algas pieaugums tiek minēts kā vēl viens stresa cēlonis darbinieku vidū.
- 3** **Vadi mani** – neskaidrs vai pretrunīgs iespaids par gaidāmajiem pienākumiem arī tiek atzīmēts kā stresa rašanās iemesls.

Darba devēju vēlme izprast darbinieku vajadzības un stresa cēloņus vainagosies ar veiksmīgu labsajūtas programmu izstrādi, kas gan veicinās darbinieku iesaisti, gan arī uzlabos darbinieku veselību un labsajūtu.

Labumi labsajūtai



- ❑ Pilnveides un labsajūtas programma «Uzlādē savu dienu!»
- ❑ Darbiniekiem tiek piedāvātas vērtīgas lekcijas, koučinga nodarbības, kurās speciālisti dalās ar risinājumiem laika plānošanai, stresa pārvaldīšanai, fizisko un emocionālo spēku atjaunošanai, sabalansētam uzturam un aktīva dzīves veida uzturēšanai.



- ❑ Izmantojot pašu ražotās ikdienas aktivitātes ierīces, Fitbit mēra savu darbinieku aktivitāti un aktīvākos darbiniekus apbalvo.
- ❑ Iniciatīvas mērķis ir ar neliela sacensības gara un interesantu balvu palīdzību veicināt mazāk aktīvos darbiniekus kustēties vairāk.

Uzdevums #5

Iedomājieties, ka vēlaties kļūt par veselīgāko uzņēmumu Latvijā!
Kas būtu 1 iniciatīva/labums katrā no šīm 3 lietām, kurās ieguldītu?

FIZISKĀS
AKTIVITĀTES

ĒDIENS

STRESS



#3

Elastība

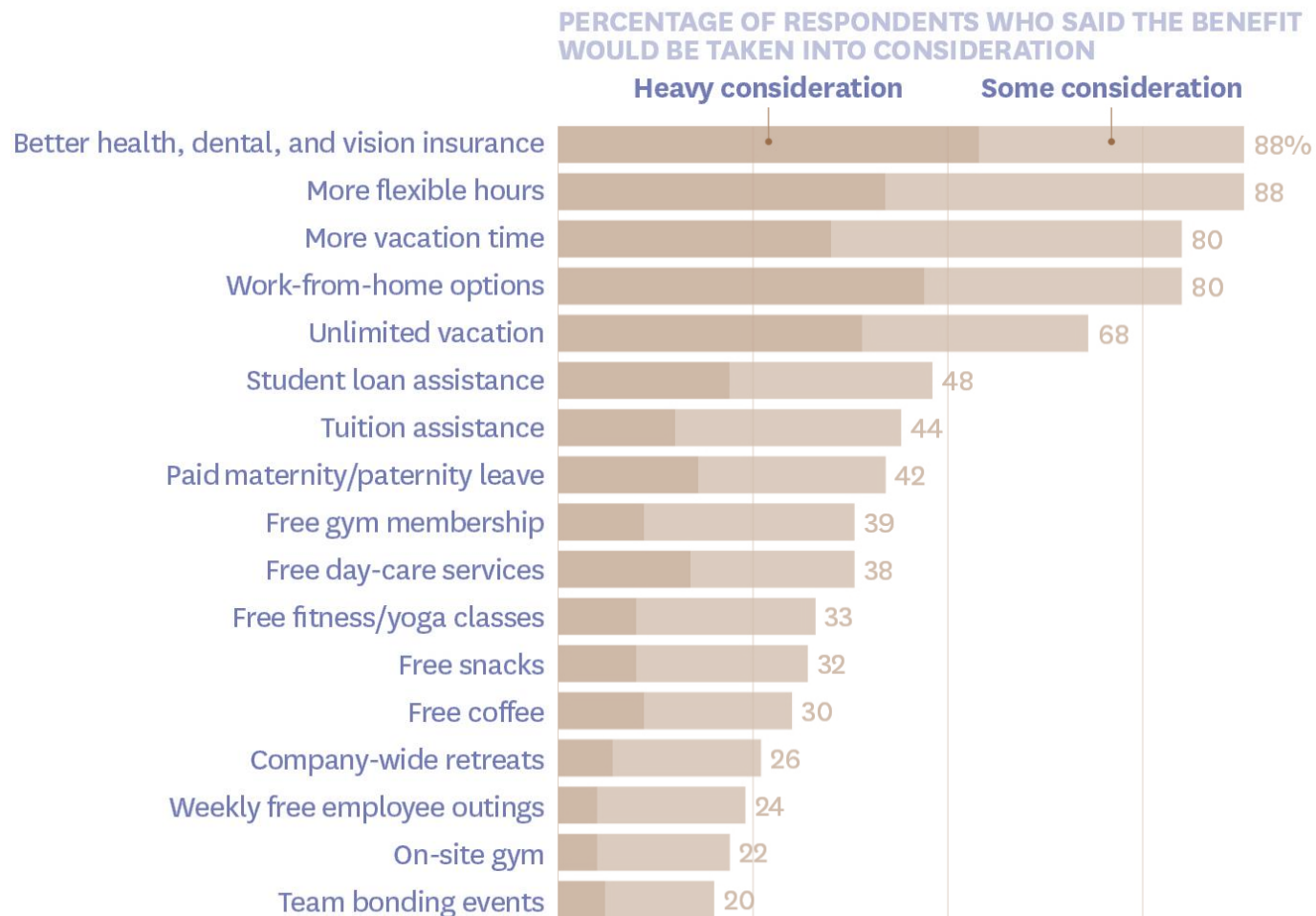
Priekšrocības, kas ļauj izvēlēties kad un kur darbinieki strādā

- ❑ 51% darbinieku atzina, ka viņus interesē līgumdarbs/ārštata darbs.
- ❑ 88% darbinieku atzina, ka nopietni vai ļoti nopietni izvērtētu darba piedāvājumus ar elastīgu darba laiku.
- ❑ Lielākajā daļā gadījumu abi šie labumi darba devējam neko nemaksā, bet bieži vien ļauj arī ietaupīt, samazinot izmaksas.
- ❑ Elastīga darba labumi iekļauj:
 - Attālināts darbs
 - Elastīgas darba vietas
 - Elastīgs darbalaiks
 - Darbs ārstatā
 - Neierobežots atvaļinājums

Elastība

Pēc veselības apdrošināšanas darbinieki visvairāk novērtē labumus, kas darba devējiem izmaksā salīdzinoši maz, piemēram, elastīgs darbalaiks, vairāk apmaksātu brīvdienu un iespējas strādāt no mājām.

– HBR.ORG, 2017



SOURCE FRACTL SURVEY OF 2,000 U.S. WORKERS

© HBR.ORG

Elastība

«Ja darbs tiek paveikts,
tad var strādāt attālināti.»

***Ieviešot elastības labumus,
obligāti komunicējiet
noteikumus.***

Piemēram, sasniedzamība un uzticēto uzdevumu pabeigšana ir cena, ko darbinieki maksā par elastību.

Elastīga darba labumi



- ❑ Swiss Re atzīst, ka viens darba modelis nav piemērtos visiem, tāpēc atbalsta netradicionālus darba modeļus un darba elastību.
- ❑ «Own Your Way You Work» ir iniciatīva, kas ļauj darbiniekiem neatkarīgi izlemt, kā, kad un kur darbs tiek veikts.
- ❑ «Own Your Way You Work» mērķis ir izveidot vidi, kurā tiek novērtēta uzticība, atbildība un autonomija un kurā uzsvars tiek likts uz paveikto darbu, nevis ofisā pavadīto laiku.

Uzdevums #6

Kurus darba uzdevumus jūs varat piedāvāt darbiniekiem veikt

ATTĀLINĀTI?

ELASTĪGĀ
DARBALAIKĀ?

ĀRŠTATĀ?



#4

Netradicionāli labumi

“Netradicionāli labumi kļūst aizvien populārāki pateicoties tam, ka darba devēji tehnoloģiju nozarē uzlabo saziņu un pieeju sava darba spēka attīstīšanai”

▣ Netradicionālie labumi ne tikai generē uzņēmumam PR, bet arī ir lielisks aspekts, kas piesaista darba meklētāju uzmanību.

▣ Daži netradicionālo labumu paraugi:

- Suņu parks uz jumta
- Bezmaksas grāmatas
- Uzkodu bāri
- Tematiskie braucieni
- Leģendāras brīvdienu ballītes

Neparasti labumi



- ❑ Ikgadējs brauciens sērfot ar komandu



- ❑ Bonuss par ieteikumu 5000 EUR apjomā
- ❑ Viens mēnesis darba no jebkuras vietas uz zemeslodes

Neparasti labumi



- ❑ Speciāli izveidotas darba stacijas, aprīkotas ar skrejceļu, kas rosina darbiniekus dedzināt kalorijas, vienlaikus strādājot.
- ❑ Skrejceļš ir aprīkots ar datoru, kas darbiniekiem ļauj atbildēt uz e-pastiem un veikt citus ikdienas darba uzdevumus.



nyhart

- ❑ Uzņēmums aprēķina un atspoguļo darbinieku ienākumus pensionēšanas vecumā.
- ❑ Šī iniciatīva ir veicinājusi divciparu pieaugumu darbinieku pensiju iemaksas likmēs.

Uzdevums #7

Kādus neparastus, bet uzņēmumam atbilstošus labumus jūs varētu ieviest? Nemiet vērā uzņēmuma:

KULTŪRA

VĒRTĪBAS

NOZARE

Uzdevums #8

Iedomājieties, ka jums ir 1 gads un 20 000 EUR - kur jūs ieguldīsiet, lai uzlabotu darbinieku lojalitāti un produktivitāti?



LABĀS PRAKSES PIEMĒRI

Galvenās kategorijas

1 **Ekonomiskais izdevīgums** –
palīdz darbiniekiem ietaupīt un
stiprina darba devēja zīmolu

2 **Kultūra** – komunicē jūsu
uzņēmuma kultūru vai veicina
jums vēlamo uzvedību

3 **Laiks** – palīdz
darbiniekiem ietaupīt
laiku

4 **Reglaments** –
pieprasa noteikumi



Laiks ir vērtība

NO 1. AUGUSTA

- ♥ Tava dzimšanas diena būs Tava brīvdiena.
- ⌚ Apajās dzimšanas dienās (20,30,40...) to papildinās arī 100 EUR dāvanu karte.
- ✓ Papildatvaļinājumi pēc darba stāža.

bta
VIENNA INSURANCE GROUP

Globālie tehnoloģiju uzņēmumi: Facebook



Facebook labumi ir novērtēti ar 4,7 zvaigznēm no 5 vietnē [Glassdoor.com](https://www.glassdoor.com).

LABUMI:

- ❑ Darbs no mājām
- ❑ bezmaksas pārtika un uzkodas dienas laikā
- ❑ Liels atvaļinājuma dienu skaits
- ❑ Velodarbņīca
- ❑ Profesionālā attīstība
- ❑ Labsajūtas budžets sporta zāļu abonementu vai citu veselīgu aktivitāšu finansēšanai
- ❑ Redzes un zobu apdrošināšana
- ❑ Velodarbņīca Menlo parka darbiniekiem
- ❑ Datoru pārbaudes un tehniskais atbalsts
- ❑ Vecāku atvaļinājums
- ❑ Apmaksāta dzīvesvieta praktikantiem

UNIKĀLI LABUMI:

- ❑ Apmaksāts atvaļinājums uz četriem mēnešiem jaunajām mātēm un tēviem gada laikā pēc bērna piedzimšanas vai adopcijas.
- ❑ 4000 \$ "bērnu naudas" jaunajiem vecākiem, kā arī finanšu atbalsts olnīcu iesaldēšanā un adopcijas izdevumiem

Globālie tehnoloģiju uzņēmumi: Google



Google labumi ir novērtēti ar 4,6 zvaigznēm no 5 vietnē [Glassdoor.com](https://www.glassdoor.com).

LABUMI:

- ❑ Vecāku atvaļinājums
- ❑ Bezmaksas pārtika un uzkodas dienas laikā
- ❑ Piektdienās alus un vīns
- ❑ Sporta zāle darba vietā un bezmaksas grupu nodarbības
- ❑ Dzīvniekiem draudzīgs birojs
- ❑ Bezmaksas pavārstundas
- ❑ Google darbinieki var apmeklēt vai piedalīties "Talks at Google" organizēšanā, kas ļauj darbiniekiem aicināt runātājus, kas ir darbiniekiem interesanti.
- ❑ Atsevišķās Google filiālēs darbiniekiem ir pieejams ikdienas bezmaksas transports no/uz darbu.
- ❑ Darba vietā pieejami profesionāli masieri
- ❑ Profesionāla attīstība un dāsns finansējums izglītībai
- ❑ Atlaides dažādiem pasākumiem un muzejiem

UNIKĀLI LABUMI:

- ❑ Mirušā darbinieka partneris vai laulātais nākamo 10 gadu laikā saņem 50% no darbinieka algas

Globālie tehnoloģiju uzņēmumi: HubSpot



HubSpot labumi ir novērtēti ar 4,6 zvaigznēm no 5 vietnē [Glassdoor.com](https://www.glassdoor.com).

LABUMI:

- ❑ Neierobežots atvaļinājums
- ❑ Elastīgas darba dienas
- ❑ Iespēja doties izdienas atvaļinājuma uz 5 gadiem
- ❑ Lieliska veselības apdrošināšana, kā arī HubCare aprūpe
- ❑ Vecāku atvaļinājums
- ❑ Profesionālā attīstība
- ❑ Sporta zāles abonements

UNIKĀLI LABUMI:

- ❑ Olnīcu sasaldēšanas apmaksā



LABUMU KOMUNIKĀCIJA VADĪBAI

Šķēršļi veiksmīgai labumu programmas izveidei (Eiropā)

41%

respondentu atzīst, ka veiksmīgai labumu programmas izveidei traucē nepietiekami finansiālie līdzekļi/personāls.

37%

respondentu kā problēmu norāda sadrumstaloto labumu programmu piedāvājumu.

35%

respondentu atzīmē, ka veiksmīgas labsajūtas programmas izveidi kavē neatbilstoša organizatoriskā struktūra.

Labumu programmu mērījumi

	ASV	Eiropa
	Organizāciju īpatsvars, kam ir ieviesti šādi mērījumi	
Izstrādāta stratēģija programmas novērtēšanai vairāku gadu garumā.	39%	13%
Dati (piem., medicīniskie) un salīdzinošie novērtējumi, lai pamatotu programmās veiktās izmaiņas.	55%	15%
Metodiski mērījumi darbinieku iesaistei programmās.	28%	19%
Regulāri ziņojumi vadībai par programmas mērījumiem.	26%	16%
Mērījumi, lai spētu mērķtiecīgi piedāvāt atsevišķām personām/grupām vispiemērotākos labumus.	23%	16%

Ieguvumi no darbinieku iesaistes, EUR

Veiksmīga un lietderīga labumu sistēma nodrošina mazāku darbinieku mainību un augstāku darbinieku iesaisti. Tas spēj nest būtisku pienesumu uzņēmuma finanšu rezultātiem.

Darbinieku mainības izmaksas

~50% no gada bruto algas (HBR, 2015)

- ✓ Piesaiste (kampanja, intervijas, headhunting)
- ✓ Apmācības (onboarding, zemāka sākotnējā produktivitāte)

 darba attiecību pārtraukšanas x EUR 1000 x 6 mēneši =

EUR zaudējums

+

Iesaistītu darbinieku pienesums

Par 5% uzlabota iesaiste un kultūras izpratne → +0.5% apgrozījums (HBR)

- ✓ Uzlabota darbinieku apmierinātība
- ✓ Pārdošanas un produktivitātes rezultātu uzlabošanās
- ✓ Kļūdu samazinājums

+5% → +0.5% x EUR peļņa =

EUR pienesums



LABUMU KOMUNIKĀCIJA DARBINIEKIEM

Labumu komunikācija – kādēļ censties?

1 **Darbinieku novērtējums –**
Uzņēmumi tērē lielu naudu uz labumiem, tādēļ svarīgi, lai darbinieki par tiem zinātu, novērtētu un izmantotu.

2 **Biznesa rezultāti –**
Svarīgi ar labumu komunikāciju celt darbinieku produktivitāti un iesaisti.

3 **Darbinieku izglītošana –**
Labumi ir būtiski darbinieku šī brīža un ilgtermiņa dzīves kvalitātei, tādēļ ir vērts izglītot darbiniekus par pieejamajiem labumiem un to izmantošanu.

Labumu komunikācija

52%

darbinieku saka,
ka saprot
savus veselības labumus.

43%

norāda, ka saprot savus
ar veselību nesaistītos
labumus labi/ļoti labi.

*Tikpat svarīgi ir
komunicēt un padarīt
labumus pieejamus
darbiniekiem.*

GLENN ELLIOTT AND DEBRA COREY

Idejas labumu komunikācijai

1 Izveidojiet **labumu aprakstu**, kurā ir norādīta katra labuma vērtība eiro.

2 Izmantojiet **salīdzināšanas rīkus**, lai salīdzinātu jūsu piedāvātos labumus ar konkurentu piedāvājumiem.

3 Informējiet par **progresu labumu apjoma palielināšanā**.



Novērtēsim esošo!

TIKAI NELIELA DAĻA NO LATVIJAS
UZŅĒMUMIEM PIEDĀVĀ ŠOS LABUMUS:



Darba auto
izmantošanas iespējas



Apmaksāts
papildatvairinājums



Atlaides produktiem
un pakalpojumiem



Apmācību
iespējas



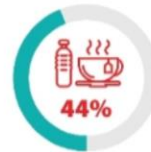
Elastīgs darba laiks



Saldēšanās
pasākumi



Veselības
apdrošināšana



Neliderbežoti pieejams
ūdens, tēja, kafija

• uzņēmumi Latvijā, kas nodrošina darbiniekus ar šiem labumiem.
Dati: Algas.lv, 2016.

LEPOJAMIES, JO MUMS IR ARĪ:



Dāvanas
apaļās dzimšanas
dienās un īpašos
dzīves notikumos,
bērniem
Ziemassvētkos



Apmaksāta dalības
maksā maratona



Atlaides pie
sadarbības
partneriem



Vasaras darba laiks
– saīsināta darba
diena piektdienās



Dzimšanas diena
papildu brīvdiena

Uzdevums #7

Kā jūs varat uzlabot savu labumu sistēmas komunikāciju par



JAUNUMIEM



NELIETOTIEM
LABUMIEM



ATCELTIEM
LABUMIEM

Kopsavilkums

1

Jautājiet saviem darbiniekiem, kādus labumus viņi novērtē un izmanto visvairāk. Tāpat jautājiet, kādas labumu kategorijas labumu programmās viņi vēlētos redzēt vairāk.

2

Veiciet izmaiņas labumu sistēmā atbilstoši darbinieku sniegtajai informācijai un potenciālā ieguvuma (ROI). Izmantojiet šodien apspriestās vadlīnijas un tendences.

3

Konsekventi komunicējiet par darbiniekiem piedāvātajiem labumiem un motivējiet darbiniekus pilnībā tos izmantot.

Noslēdzošais uzdevums

Kas ir jūsu 3 vērtīgākās atziņas no šodienas darbnīcas?



ERDA



EMPLOYER BRANDING