

# Docenianie Zaangażowanie Retencja

Iwona Grochowska  
CEO Nais



**Budujemy  
zaangażowanie  
poprzez  
docenianie**

Skuteczna aplikacja do doceniania, nagradzania i integrowania.  
Młoda, polska, dynamiczna firma z obszaru nowych technologii wspierających nowoczesny HR.



# Nais na rynku



**3 lata** na rynku



**150+** klientów



**50 000+** użytkowników aplikacji Nais

## Wybrani klienci

infoShare  
ACADEMY

QJSECO POLAND

BUSINESSCLICK  
Audience Driven Performance

comIQ

develocraft

dentsu  
AEGIS  
network

seris  
KONSALNET

@signify

KANTAR

MEDIA  
PLANET

ewl  
EastWestLink

codewise

IMPEL  
BUSINESS SOLUTIONS

## POLACY

- Zadowoleni z pracy
- Mało zaangażowani



79%

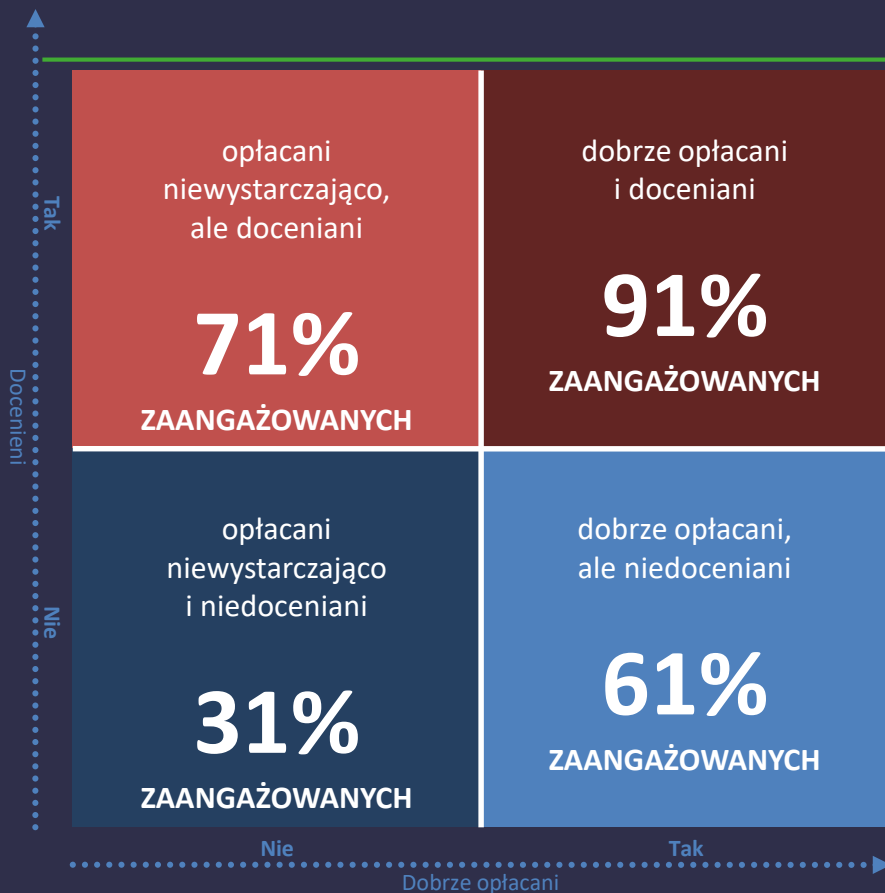
Deklaruje, że JEST ZADOWOLONNYCH lub bardzo zadowolonych z pracy

87%

Deklaruje, że NIE czuje się zaangażowana w pracę

14%

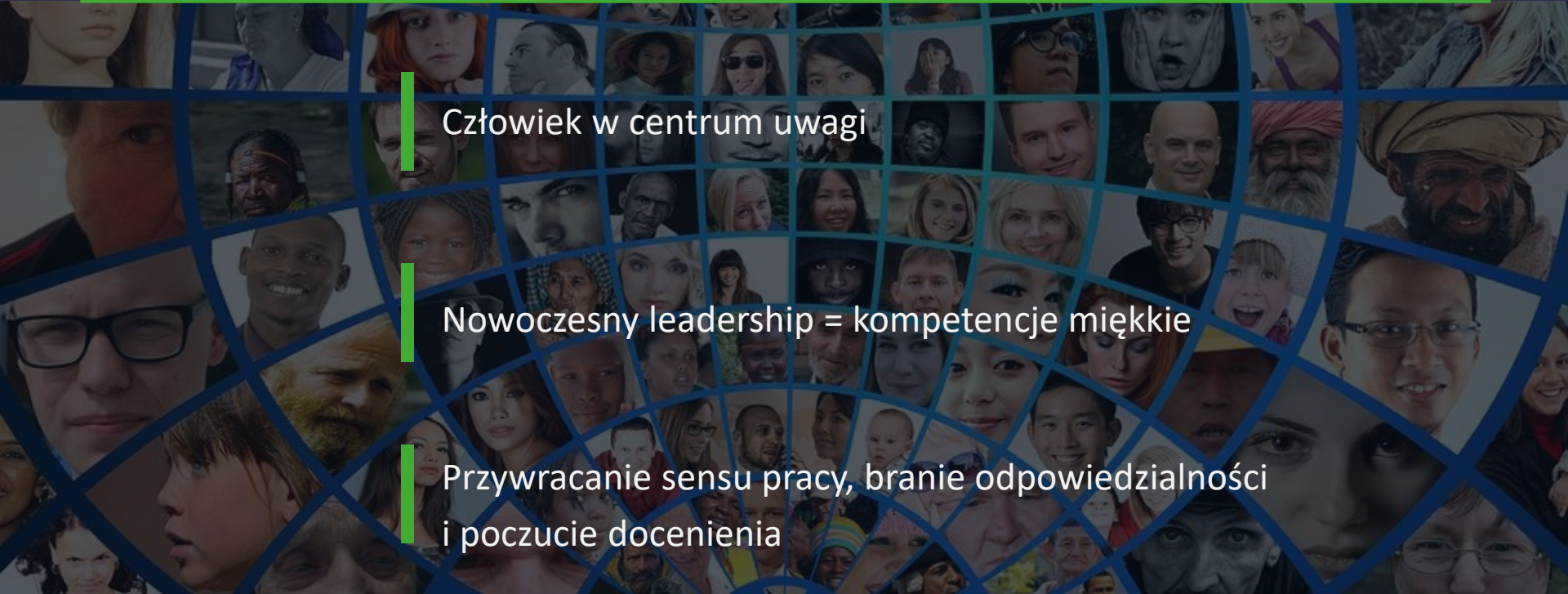
Przyznaje, że SABOTUJE miejsce pracy!



# Docenianie implikuje zaangażowanie

- Ludzie pragną pozytywnej opinii i chcą być doceniani za sukcesy mające wpływ na firmę
- Ludzie są bardziej zmotywowani do zwiększania wyników, gdy ich praca jest doceniana
- Dobra (ale tylko) pensja nie motywuje

# Docenianie w głównych trendach HR



Człowiek w centrum uwagi

Nowoczesny leadership = kompetencje miękkie

Przywracanie sensu pracy, branie odpowiedzialności  
i poczucie docenienia

# Docenianie w głównych trendach HR

Zmiana sposobu nagradzania: z punktu widzenia  
pracownika nagroda TO COŚ WIĘCEJ NIŻ PIENIĄDZE

HR w chmurze, to początek – nie cel

Dane w HR = people analytics = raporty HR

---

# Kto jest magikiem od doceniania i angażowania?



**300%**

Uznanie przez  
bezpośrednich  
menedżerów  
ma do 300%  
bardziej pozytywne  
skutki  
niż inne formy  
doceniania



## TOP 5 czynników, które wpływają na satysfakcję

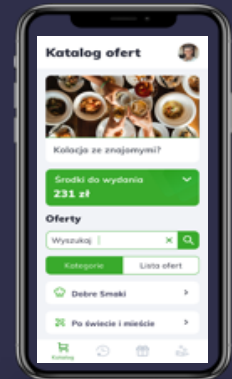
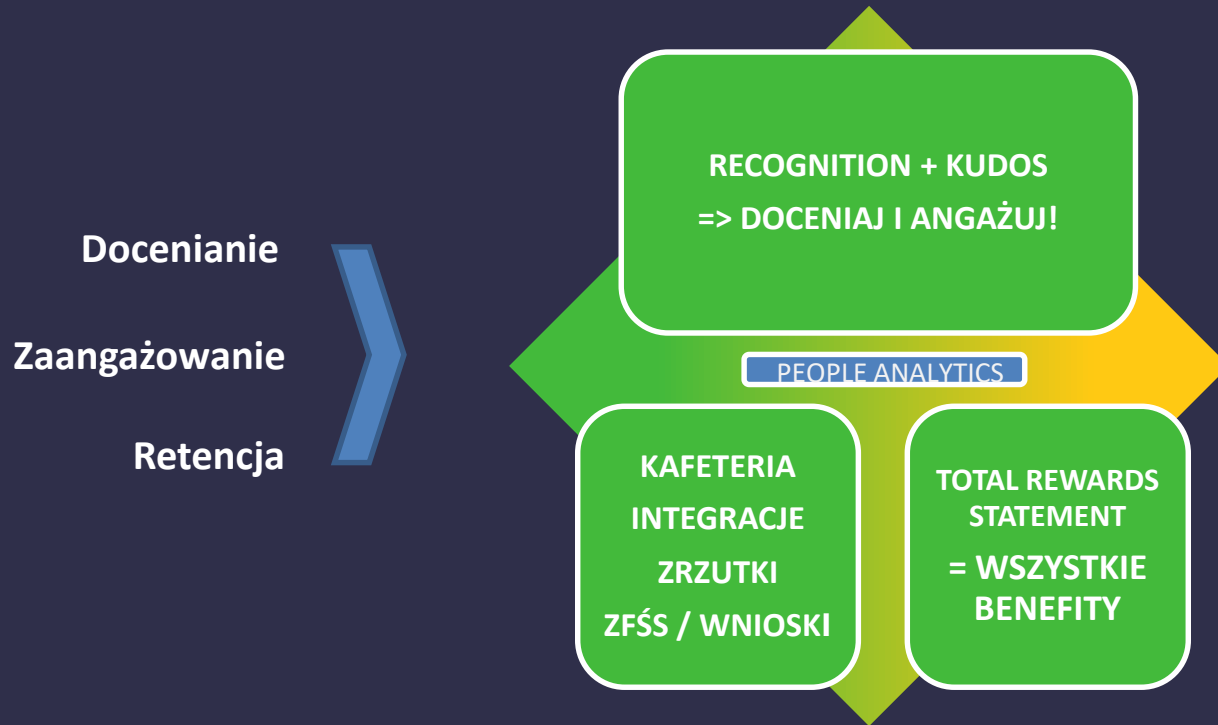
Atmosfera w pracy i kultura organizacyjna	75 %
Poziom wynagrodzenia	58 %
Relacje z przełożonym	54 %
Relacje ze współpracownikami	50 %
Rozwój zawodowy	40 %

Wielu profesjonalistów nie jest zadowolonych ze swojej pracy z uwagi poczucie, że ich wkład w sukces firmy nie jest doceniany.

Brak nawyku dostrzegania i świętowania osiągnięć pracowników ma negatywny wpływ na atmosferę pracy.

Jeśli docenianie mniejszych i większych sukcesów na stałe zagości w kulturze organizacyjnej firmy, to zadziała to nie tylko na jej korzyść, ale również na strategię przyciągania, angażowania i zatrzymywania talentów.

# Nais to:



# Jakie problemy rozwiązuje Nais? Na jakie potrzeby odpowiada?

Menedżer: łatwo  
i szybko **doceniam**  
i **nagradzam** pracowników  
(moduł recognition+kudos)

Pracownik: dzięki platformie  
mogę złożyć **wnioski**  
**o dofinansowanie świadczeń**  
w ramach ZFŚS (kafeteria)

Pracownik: mam dostęp do  
**wszystkich benefitów**, które  
przyznaje mi firma  
(moduł TRS)

Pracownik: mam dostęp do  
**marketplace i sam dokonuję**  
**wyboru, na co przeznaczam**  
**środki**  
(od pracodawcy i własne)

Pracownik: dzięki platformie  
mogę złożyć **wnioski**  
**o dofinansowanie świadczeń**  
w ramach ZFŚS (kafeteria)

Pracownik: dzięki **aplikacji**  
**mobilnej** dostęp  
do benefitów i marketplace  
mam 24/7

HR: dzięki platformie mogę  
**dystrybuować PITy w formie**  
**elektronicznej** (kafeteria)

HR: mam dostęp do raportów  
**dotyczących wykorzystania**  
**środków ZFŚS/obrotowych**  
przez pracowników  
(kafeteria, rozliczenie pracowników)

# Jakie problemy rozwiązuje Nais? Na jakie potrzeby odpowiada?

## KOMUNIKACJA WEWNĘTRZNA Jesteśmy z klientem od początku!

- Harmonogram działań
- Materiały **online**
- Materiały **offline**



### Plakaty

**Środki możesz wykorzystać na:**

- Zakup biletów do kina dla Ciebie i rodziny
- Zakupy w internetowym sklepie Empik i na Allegro
- Powiększenie swojej domowej biblioteczki
- Wyjście na koncert ze znajomymi

Pobierz naszą aplikację mobilną i miej Nais pod ręką

### Specjalne oferty

W sklepie **Helion.pl** czekają nowe **rabaty na książki i e-booki**.  
Sprawdź **ofertę tygodnia!**

### Cześć! Krótko o tym, jak możesz działać w Nais.

Przed wszystkim **warto być tu regularnie** i regularnie doceniać pracowników. Twoja konsekwencja pomoże zbudować **kulturę doceniania** w zespole. Możesz tu przysłać podziękowania pracownikom.

Jeśli masz swój budżet, możesz **przysłać nagrodę finansową**, choćby drobną. Pamiętaj, że i tak największe znaczenie ma to, co napiszesz do pracownika i że dostrzeżesz jego starania.

**Powodzenia!**

#doceniaj #zespół #zaangażowanie #motywacja

### Konsalnet jest w nais!

Nais to miejsce, w którym możesz wykorzystać środki od swojego pracodawcy.

- Kup biletów do kina dla Ciebie i rodziny
- Rób zakupy w internetowym sklepie Empik i na Allegro
- Powiększ swoją domową biblioteczkę
- Idź na koncert ze znajomymi

### Ty decydujesz!

Kliknij w Katalog ofert na kategorii "Kultura i cyfrowa rozrywka" i wybierz coś dla siebie.

Pamiętaj, że oferta musi być znacząco finansowana z ZFSS.

**Pokażemy Ci jak w kilku krokach to zrobić**

Nie masz konta?	Masz konto?
<ul style="list-style-type: none"><li>Wzrost! na <a href="#">www.konsalnet.nais.pl</a></li><li>Wzrost! imię, nazwisko, płeć i wybierz z listy spółkę, w której pracujesz</li><li>Dobry adres mailowy, ustaw hasło i zaakceptuj regulaminy</li><li>Swietnie, jesteś w Nais!</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Wzrost! na <a href="#">www.konsalnet.nais.pl</a></li><li>Zaloguj się poprzez login i hasło</li><li>Swietnie, jesteś w Nais!</li></ul>

**Dobrze, że jesteś z nami!  
Nais to meet you.**

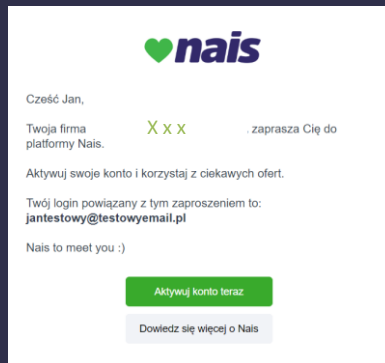
Masz pytania?  
Stworzyliśmy specjalny dedykowany numer w dziale HR - .....

# Jakie problemy rozwiązuje Nais? Na jakie potrzeby odpowiada?

Dobry start!

Komunikacja z aplikacji  
do menedżerów  
i pracowników

Dbamy o wszystkie grupy



The image shows the Nais logo at the top (a green heart followed by 'nais' and 'FOR BETTER WORKPLACE' below it). Below the logo is an illustration of four diverse people (two men and two women) sitting around a wooden table outdoors, engaged in conversation. The background shows a tree and some greenery.

**Cześć!**  
**Krótko o tym, jak możesz działać w Nais.**

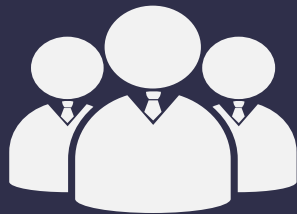
- ♥ Przede wszystkim **warto być tu regularnie** i regularnie doceniać pracowników.
- Twoja konsekwencja pomoże zbudować **kulturę doceniania** w zespole. Możesz tu przysyłać podziękowania pracownikom.
- ♥ Jeśli masz swój budżet, możesz **przyznać nagrodę** finansową, choćby drobną.
- Pamiętaj, że i tak największe znaczenie ma to, co napiszesz do pracownika i że dostrzeżesz jego starania.

**Powodzenia! ♥**

#doceniaj #zespół #zaangażowanie #motywacja

# Fakty: case'y i klienci





**#1**

# Recognition „szefie - doceń mnie”

# Case study

## #1

- 13 spółek w różnych lokalizacjach
- 800 pracowników
- branża mediowa
- praca w zespołach projektowych



### Kontekst/ Wyzwanie:

- brak stałego doceniania w pracy (brak czasu na bieżący feedback, źródło: wewn. badanie satysfakcji)
- praca w zespołach projektowych, rozproszonych, brak czasu na spotkania
- zarządzanie młodym pokoleniem
- wynagrodzenie rynkowe + szeroka oferta benefitów
- niewykorzystany budżet integracyjny zespołów (rok rocznie)

### Rozwiązanie:

- narzędzie, które daje menedżerom bezpośredni dostęp do budżetu
- możliwość udzielenia informacji zwrotnej i docenienia w trybie „instant”
- pracownicy sami decydują na co przeznaczają pieniądze
- aplikacja mobilna dla pracowników (stały i łatwy dostęp do nagród i benefitów)
- narzędzie dla zespołów do organizowania i rozliczania integracji, z miejscami ulubionymi przez pracowników
- Total Rewards Statement – indywidualny i dynamiczny



# Case study

## #1

% pracowników którzy przystąpili do Nais w ciągu pierwszych 2 tygodni **95%**

### Częstotliwość zasilania kont

**1 x w roku,  
budżet roczny dostępny  
dla menedżerów z góry,  
bez konieczności wnioskowania  
i uzasadniania**



**40**

NPS użytkowników (czy poleciłbyś korzystanie z Nais)

**97%**

tylu **menedżerów jest** zadowolonych i bardzo zadowolonych z narzędzia

**3%**

tylu **menedżerów nie jest** zadowolonych z Nais

**100%**

poziom **wykorzystania budżetów przez menedżerów**

**70%**

poziom **wykorzystania środków przez pracowników, miesięcznie**

# Case study

## #1

### Dodatkowe działania dla klienta



### dla menedżerów:

- warsztaty z udzielania informacji zwrotnej.  
\*obecność warunkiem przyznania budżetu 😊
- webinary szkoleniowe
- dedykowana komunikacja (po co i jak doceniać)
- akcje sms-owe przypominające o stanie konta
- life na FB o docenianiu z udziałem najbardziej aktywnej menedżerki

### dla pracowników:

- dni otwarte z udziałem dostawców Nais
- wewnętrzne działania promujące rozwiązanie: ulotki w kuchniach,
- materiały na TV
- naislettery



# Case study

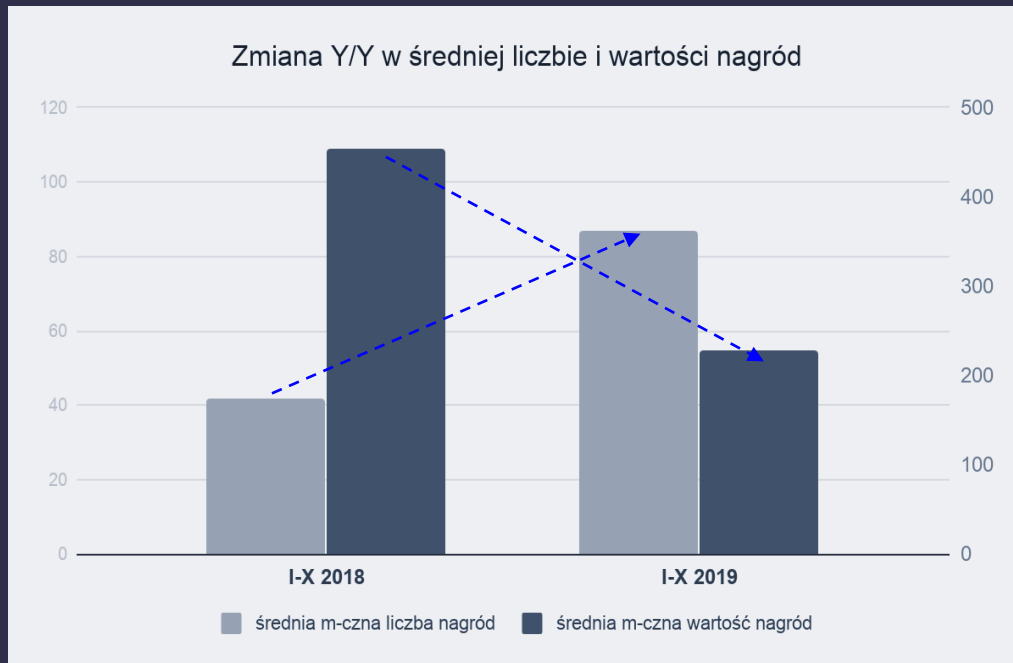
## #1

Z czasem nagrody przyznawane przez menedżerów są: CZĘŚCIEJ przyznawane MNIEJSZEJ wartości

Łączna kwota przyznanych nagród w obu okresach była taka sama (19k)



## Jak się zmienił proces doceniania i nagradzania?



# Case study

## #1

Logowanie do Nais - wzrost Q/Q,  
Y2Y 2019/2018

+ włączenie kafeterii w IV 2019



## Jak się zmienia się częstotliwość logowania?



IV'19: włączenie kafeterii + środki ZFŚS

## „średnia z doceniania” (Nais, dane własne)

Nadawca bonusu	Średnia kwota	% docenianych
Kobieta	53,15 zł	96,2%
Mężczyzna	222,98 zł	75,1%

Nadawca bonusu	Odbiorca bonusu	Średnia kwota	% docenianych	Średnia liczba bonusów
Kobieta	Kobieta	57,44 zł	94,1%	3,1
Kobieta	Mężczyzna	50,66 zł	97,0%	2,9
Mężczyzna	Kobieta	254,81 zł	72,4%	1,6
Mężczyzna	Mężczyzna	198,48 zł	77,1%	1,6



#2

## Recognition

„potrzebujemy częstszego feedbacku”!

Źródło: wewnętrzne badanie satysfakcji pracowników

# Case study

## #2

- branża BPO
- 2 900 pracowników
- głównie pokolenie Y
- wielokulturowość
- wielojęzykowość



### Kontekst/Wyzwanie:

- brak kultury feedbacku i docenienia powodujący spadek zaangażowania
- menedżerowie zespołów narzekali na brak narzędzi do pracy z zespołem
- problem rotacji pracowników w firmie

### Rozwiązanie:

- narzędzie dla menedżerów do doceniania pracowników
- kwartalny budżet na nagrody dla pracowników, dostępny online
- warsztaty dla menedżerów i wdrożenie kultury feedbacku w firmie
- kaskadowy dostęp do raportów online, które pokazywały aktywność menedżerów w zakresie doceniania
- aplikacja mobilna w wersji polskiej i angielskiej  
- dostęp dla managerów i pracowników zawsze i wszędzie



# Case study

## #2

% pracowników którzy przystąpili do Nais  
w ciągu pierwszych 2 tygodni

93%

Częstotliwość zasilania kont

4 x w roku (1 x na Q),  
uwarunkowane wykorzystaniem  
poprzedniego budżetu



36

NPS użytkowników (czy poleciłbyś korzystanie z Nais)

100%

poziom wykorzystania kwartalnych budżetów  
przez menedżerów

58%

poziom wykorzystania środków przez pracowników





# Case study #2

## Dodatkowe działania dla klienta



### dla menedżerów:

- dni otwarte przed uruchomieniem programu
- webinary PL i EN
- podręcznik online o docenianiu – [www.doceniaj.pl](http://www.doceniaj.pl)
- newslettery edukacyjne
- akcje inspirujące do doceniania

### dla pracowników:

- szeroka komunikacja wewnętrzna: ulotki, naklejki, owoce, zabawa słowem
- dni otwarte w biurach z udziałem partnerów Nais (chwila relaksu od biurka)
- dzień eko w biurach (realizowany z partnerem Nais)

# Case study

## #2

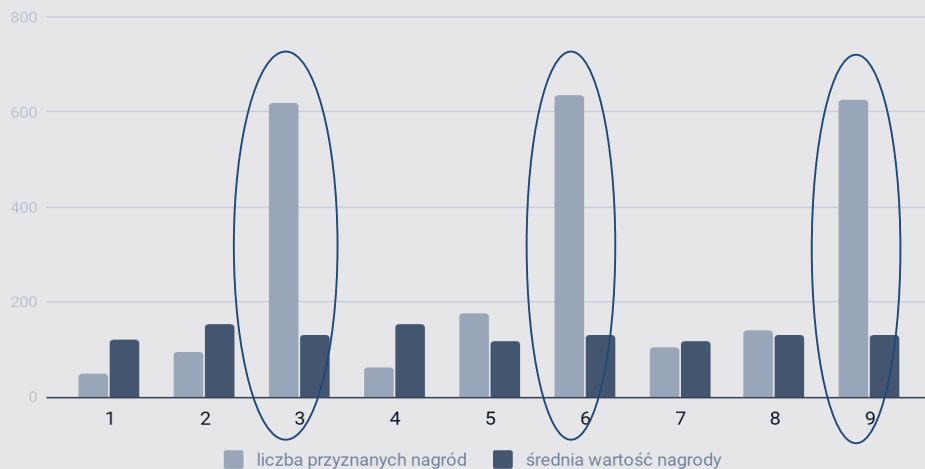
**Kwartalne przyznawanie budżetu nagród**  
**Kwartalne jego upływnianie**

**Średnia miesięczna kwota przyznanych nagród w 2019 (I-IX)**  
**= 132 zł**

**W każdym miesiącu średnia wartość nagrody oscyluje wokół 130 zł**



upływnianie budżetu i średnia wartość nagród (m-ce 2019)



# Case study

## #2

Aktualne wyzwania u klienta:

zwiększenie częstotliwości  
feedbacku i doceniania  
+ jak robić to zgodnie ze sztuką 😊

Czy to już feedback?

„dziękuję”

„dziękuję – postawa godna naśladowania”

„nagroda za wsparcie”

„zakończenie i certyfikat X”



**Witaj w programie Recognition** ❤️

Oddajemy w Twoje ręce **aplikację do doceniania** pracowników.

Teraz **szybko i wygodnie** możesz doceniać swój zespół.

❤️ To ważne, bo poczucie docenienia wpływa na zaangażowanie pracownika, a docenienie z Twojej strony zadziała prawdopodobnie trzy razy silniej, niż jakkolwiek inna forma uznania ze strony firmy.

**Teraz wszystko w Twoich rękach** 😊

[NAGRADZAJ](#)

#doceniaj #zespół #zaangażowanie #motywac

Stay tuned.  
Wkrótce otrzymasz kolejną porcję informacji o tym, jak skutecznie doceniać swój zespół 😊.

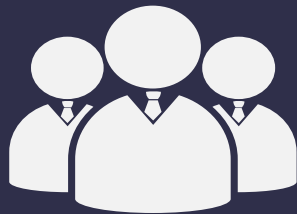


Nagrody wypróbowane?  
Świetnie, teraz czas na kudosy.

❤️ To **forma podziękowań** bez nagrody finansowej. Można je przyznawać w kanale **prywatnym lub publicznym**. Także w **aplikacji mobilnej**. Jeśli zrobisz to publicznie, pokażesz zespołowi, jakie działania premiujesz. Może to dobry czas, żeby wylistować co dla Ciebie, jako szefa, jest naprawdę ważne 👍 ❤️

#doceniaj #zespół #zaangażowanie #motywacja





**#3**

**(HR) Skorzystajmy efektywnie z ZFŚS  
Wesprzyjmy menedżerów w docenianiu  
pracowników**

# Case study

## #3

- branża produkcyjna
- 3 240 pracowników



## Kontekst/Wyzwanie:

- alokacja środków ZFŚS w sposób najbardziej odpowiedni i TRANSPARENTNY dla pracowników
- wprowadzenie kultury feedbacku i nagradzania przez menedżerów z zachowaniem reguł przejrzystości

## Rozwiązanie:

- menedżerowie ambasadorami programu, współpracują w ustaleniu zasad i warunków nagradzania
- aplikacja do wzajemnych podziękowań między pracownikami
- możliwość doceniania i nagradzania pracowników 24/7
- wzmocnienie znaczenia i nawyku związanego z pozytywnym feedbackiem
- integracja zespołu: organizowanie zrzutek na prezenty i wspólne wyjścia
- indywidualny wybór benefitów przez pracowników
- transparentne zasady podziału budżetów

## Case study

### #3

liczba kont pracowników **3 302**

średnia miesięczna kwota  
Bonusu ZFŚS dla pracownika **60 PLN**

liczba przyznanych nagród **250**

średnia wartość przyznanej  
nagrody **105 PLN**



start współpracy – XI'19

### Dodatkowe działania dla klienta:

- warsztaty i podręcznik o docenianiu dla managerów
- wypracowanie powodów docenienia innych niż realizacja obowiązków pracy
- dni otwarte w dniu uruchomienia Nais
- newslettery edukacyjne dla menedżerów i aktywizujące pracowników na platformie

*„Dziękuję za pomoc w przeprowadzce oraz wsparcie przy audycie XXX :-)”*

*„Przyznaję Ci tą skromną nagrodę za Twoje ponad stuprocentowe zaangażowanie w ostatnich dniach i wsparcie produkcji po godzinach. Dziękuję!”*

*„Podziękowania za progres i wsparcie w realizacji usprawnień związanych z wizytą XXX (projekt XXX :-)”*

*„Dziękuję za podjęcie tematu XXX i prowadzenie dla zespołu całego procesu ! :)”*

# Nais jest nice

„Korzystam z Nais wtedy, kiedy potrzebuję”.

„Pracownicy chwalą sobie Nais za swobodę, wygodę i możliwość wyboru”.

„Nais to duże ułatwienie pracy”.

# Co dokładnie o nas mówią

„Budowanie nawyku doceniania z Nais jest bardzo proste i przyjemne”.

Agata Musiel,  
Service Centre Operations  
Manager,  
Capgemini Poland



*Dla mnie Nais to duże ułatwienie pracy – mogę zarządzać wszystkim benefitami na jednej platformie, w której raporty generują się automatycznie. To ogromna oszczędność czasu, który mogę poświęcić na rozwój innych projektów.*

„Pracownicy chwalą sobie Nais za swobodę, wygodę i możliwość wyboru. Dla mnie Nais to duże ułatwienie pracy w HR”.

Anita Brzeźnicka,  
HR Specialist,  
EWL S.A.



*Dzięki Nais nasi pracownicy mogą zarządzać swoimi benefitami w jednym miejscu. Mają też bardzo łatwy dostęp w aplikacji mobilnej. W pierwszym kroku wprowadziliśmy Nais jako system do doceniania pracowników, a w drugim również jako system do zarządzania kafeterią benefitów.*

„Dzięki Nais nasi pracownicy sami decydują, na co wydają otrzymane środki”.

Magdalena Beta,  
HR Operations and Reward Manager,  
Dentsu Aegis Polska





Iwona Grochowska  
Co-founder i CEO Nais  
[iwona.grochowska@nais.pl](mailto:iwona.grochowska@nais.pl)  
Tel. 507 095 088  
[www.nais.pl](http://www.nais.pl)

**Dziękuję za uwagę  
i zapraszam do kontaktu**

