



Best Benefit

Benefits für Ihre Belegschaft

Lesedauer
circa 8 Minuten

Haben Sie Fragen?

QR-Code scannen &
Termin buchen





Best Benefit

Die richtigen Benefits für Ihre Belegschaft

Betriebliche Benefits, die über das normale Gehalt hinausgehen, sind essenzielle Elemente, die über Mitarbeitermotivation, Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterzufriedenheit entscheiden. Welche betrieblichen Benefits sind sinnvoll und erzielen den größten Effekt?

Was Sie erwartet

Inhaltsverzeichnis



4

So sieht die Realität aus:
Immer weniger Fachkräfte

6

Fachkräfte finden und
binden durch passende
Benefits

9

Gesundheitsbenefits:
wichtiger denn je

10

Gesundheitsbenefit:
Betriebliche
Krankenversicherung

11

Wir von PRINAS MONTAN

So sieht die Realität aus: Immer weniger Fachkräfte!

Wir schreiben das Jahr 2023. Nie zuvor waren wir so hoch technologisiert und digital entwickelt - und trotzdem führt ein Blick auf den Arbeitsmarkt zu Ernüchterung: Der Mangel an Fachkräften verschärft sich rapide, die Unternehmen haben immer mehr Mühe, offene Stellen zu besetzen. 54 Prozent der Unternehmen, hat die Bertelsmann Stiftung herausgefunden, hatten 2021 Fachkräftengpässe, im Mittelstand sogar rund 70 Prozent.

Laut dem DIHK-Fachkräftereport 2020 hat jedes zweite Unternehmen Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Die Folge ist eine Mehrbelastung der vorhandenen Belegschaft. Mehr als jedes dritte Unternehmen rechnet damit, Aufträge ablehnen oder sein Angebot einschränken zu müssen. Gleichzeitig steigt der Krankenstand weiter an. In die Gesundheit der Mitarbeiter zu investieren, ist demnach künftig ein massiver Erfolgsfaktor für Unternehmen.

Das Kernproblem sieht so aus: Durch eine hohe Mitarbeiterfluktuation wird die vorhandene Belegschaft eines Unternehmens stärker belastet. Es kommt zu einem anwachsenden Krankenstand, oft schleppen sich Mitarbeitende krank zur Arbeit. Damit sinkt die Leistungsfähigkeit des Unternehmens und somit seine Produktivität. Die Mehrbelastung der Verbliebenen führt wiederum zu schlechter Stimmung und Abwanderung.

Der vielzitierte demografische Wandel beeinflusst unsere Gesellschaft nämlich immer stärker: Im Jahr 2045 werden rund zwei Millionen Menschen weniger in Deutschland leben als noch 2016. Die Babyboomer-Generation scheidet aus dem Erwerbsleben aus und nimmt auch ein gutes Stück Wirtschaftsdynamik und Kaufkraft mit.



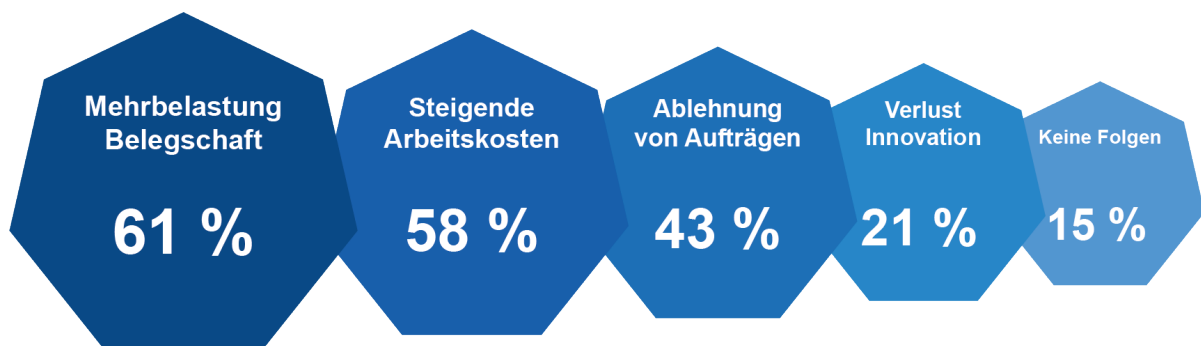
Gelingt es uns also nicht, die Ausbildungspräferenzen zu verschieben, wird das Angebot an Arbeitskräften mit einem Hochschulabschluss zunehmen während gleichzeitig immer weniger normal qualifizierte Arbeitnehmer dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Unternehmen werden Schwierigkeiten bekommen, ihre Angebote im umkämpften Wettbewerb aufrecht zu erhalten.

Auch die Digitalisierung der Arbeitswelt schlägt immer stärker durch, der Trend zur Wissensgesellschaft steht als große Vision über allem. Das bedeutet auch, dass die Nachfrage nach höherqualifizierten Personen mit Hochschulabschluss oder wissensintensiver beruflicher Ausbildung zunimmt. Die einzigen Tätigkeitsfelder, die auch langfristig stärker nachgefragt sein werden als heute, sind der soziale und der Gesundheitsbereich.

Was heißt das konkret für unsere Arbeitswelt? Die Alterung der Gesellschaft bewirkt eine steigende Nachfrage nach gesundheitlicher und sozialer Unterstützung, Pflege und medizinischer Behandlung – und zwar durch alle Branchen und Tätigkeitsfelder. Ein gesteigertes Gesundheitsbewusstsein, verbesserte medizinische und therapeutische Behandlungsmethoden sowie höhere Einkommen tragen ebenfalls dazu bei, dass Arbeitende stärker auf die Möglichkeiten der beruflichen Vorsorge achten.

Welche Folgen erwarten Sie zukünftig durch Fachkräftemangel für Ihr Unternehmen?

Herbst 2021



Quelle: DIHK-Report Fachkräftemangel 2021

Fachkräfte finden und binden durch passende Benefits

Einer der wesentlichen Punkte der Fachkräftesicherung in den nächsten Jahren wird die berufliche Flexibilität sein. Mitarbeitende sind generell anspruchsvoller als jemals zuvor. Sie möchten sich mit „ihrem“ Unternehmen identifizieren und in einer wertschätzenden Arbeitsumgebung zur Entfaltung kommen – immer unter dem Aspekt intelligenter Arbeitszeitmodelle, die etwa familiäre Verpflichtungen beachten.

Als Arbeitgeber haben Sie unzählige Möglichkeiten, Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attraktive Benefits anzubieten. Im Gesundheitsbereich beispielsweise:

A Arbeitgeberzuschuss zum Fitnessstudio-Abo:

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen nach Feierabend ins Fitnessstudio um sich „auszupowern“. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden dabei, indem Sie sich an den Abogebühren beteiligen. Viele Fitnessstudio-Ketten bieten sogar extra Gruppentariife für Arbeitgeber an. Dadurch wird der Beitrag nochmal günstiger.

B Arbeitgeberzuschuss zum Mitgliedsbeitrag des Sportvereins:

In Deutschland sind circa 39 Millionen Menschen in Sportvereinen oder ehrenamtlich aktiv (Statista 2021). Etwa im örtlichen Fußballverein, im Golfklub oder bei der freiwilligen Feuerwehr. Fördern Sie das Engagement Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem Sie zum Beispiel als Sponsor der jeweiligen Sportmannschaften auftreten oder sich an den Mitgliedsbeiträgen beteiligen.

C Täglich frisches Obst:

Eine gesunde Ernährung ist für einen gesunden Lebensstil essenziell. Schenken Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit täglich frischem Obst den nötigen Vitamin-Boost. Mittlerweile gibt es viele Anbieter, die in regelmäßigen Abständen Ihren Betrieb mit frisch gefüllten Obstkörben versorgen und diese, nachdem sie geplündert wurden, wieder abholen.

D Sportangebote in der Mittagspause (Yoga, Gymnastik, etc.):

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich keine Zeit für Sport nach der Arbeit nehmen (wollen), ist die aktive Mittagspause interessant. In knapp 30 Minuten können Ihre Kolleginnen und Kollegen, unter Anleitung einer Trainerin oder einem Trainer, mit Rücken- oder Yogaübungen etwas sportliche Abwechslung in den Arbeitsalltag bringen. Einige Anbieter veranstalten diese aktiven Mittagspausen als Webinar, sodass von überall aus daran teilgenommen werden kann.



E Jobrad statt Firmenwagen:

Etwa 10% aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im Jahr 2021 mit dem Fahrrad zur Arbeit gefahren (Destatis). Die Entscheidung, das Auto stehen zu lassen und stattdessen auf das Fahrrad umzusatteln ist nicht nur gut für das Klima, Fahrradpendler haben eine 50% niedrigere Wahrscheinlichkeit, einen Herzinfarkt zu erleiden. Ihre fahrradfahrenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun also auf dem Weg von und zur Arbeit etwas Gutes für die Gesundheit. Fördern Sie das doch mit einem Fahrradleasing.

F Unterstützung von Afterwork-Sportmannschaften:

Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möchten sich zusammentun und eine Amateur-Mannschaft gründen? Sei es eine Fußball-, Handball- oder Tischtennismannschaft. Stellen Sie Trainingsräume oder unterstützen Sie bei der Suche nach Trainingsörtlichkeiten, sponsoren Sie die Trikots oder stellen Sie die Sportgeräte. Eine solche „Werksmannschaft“ sorgt nicht nur für einen sportlichen Ausgleich, sondern fördert nebenbei noch den interdisziplinären Austausch ihrer Mitarbeitenden. Es lohnt sich für Sie also doppelt.

Darüber hinaus können Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit anderen Benefits, die nicht zwingend sportlicher Natur sind, unterstützen:

G Portal mit besonderen Shoppingangeboten:

Egal ob Dinge des täglichen Bedarfs, Urlaube oder Elektronik. Auf einem (für Sie kostenfreien) Shoppingportal können Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu exklusiven Sonderkonditionen einkaufen.

H Flexible Arbeitszeit- und Gehaltsmodelle:

Lassen Sie doch Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sofern es für Sie möglich ist, zwischen mehr Gehalt oder mehr Freizeit wählen. So kann jeder und jede das für die aktuelle Lebenssituation passende Arbeitszeitmodell wählen. Das ermöglicht die beste Work-Life-Balance.

I Learning-Angebote zur freiwilligen Weiterbildung:

„Man wird alt wie eine Kuh und lernt immer noch dazu“ ist ein immer aktueller Sinnspruch. Geben Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich mit Learning-Angeboten (eLearnings, Tutorials, Webinaren) weiterzubilden und neue Fertigkeiten zu erlernen.

J Mobilitätszuschuss:

Gerade wenn Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen langen Pendelweg auf sich nehmen, um ins Büro zu kommen, unterstützen Sie sie doch mit einem Mobilitätszuschuss. Mit diesem Mittel können Sie sich auch als nachhaltiger Arbeitgeber positionieren, wenn Sie beispielsweise Nutzerinnen und Nutzer des öffentlichen Nahverkehrs stärker bezuschussen als Autofahrerinnen und Autofahrer.

Es gibt unzählige Mitarbeiter-Benefits, die hier nicht alle Platz finden können. Die aufgezählten Beispiele geben aber eine gute Inspirationsquelle ab. Jeder Benefit hat seine Daseinsberechtigung, doch natürlich sind nicht alle Mitarbeiter-Benefits für jedes Unternehmen gleich sinnvoll.



Ein Tipp: Die besten Ideen kommen in der Regel von Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst. Fragen Sie doch einmal, welche Benefits sich ihre Belegschaft wünscht. Das macht es für Sie einfacher, das richtige Angebot zu finden und erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Ihr Benefit auch wirklich angenommen wird.

Gesundheitsbenefits: Wichtiger denn je

Das normale Gehalt und die 40 Stunden Woche reicht heute nicht mehr aus. Die Mitarbeitenden sind auf der Suche nach der idealen Work-Life-Balance: Rund 43 Prozent der vor allem jüngeren Arbeitnehmer sagen, dass sie auf Gehalt verzichten würden, um dafür Zusatzleistungen zu erhalten. Eine alleinerziehende Mutter, die zusätzlich ihre Eltern pflegen muss, wünscht sich etwas anderes als ein junger Hochschulabsolvent, der für seinen ersten Job in die Stadt gezogen ist und schnell Karriere machen will. Gleichzeitig manifestiert sich in der arbeitenden Bevölkerung ein neues Bewusstsein über die Rolle der Gesundheitsvorsorge, und das nicht erst seit Corona: Gute Versorgung gilt als teuer und nur noch über Zusatzleistungen in der privaten Vorsorge möglich.

Unternehmen stehen also vor einer wichtigen Zukunftsaufgabe: Sie müssen eine zeitgemäße Kultur etablieren, in der sich jeder einzelne Mitarbeitende wahrgenommen fühlt. Andererseits gilt es, eine entsprechende Arbeitgebermarke zu entwerfen und nach außen zu kommunizieren: Für das Gewinnen neuer Mitarbeiter ist strategisches Employer Branding entscheidend. Und die damit verbundenen Versprechen tatsächlich einzuhalten, ist die Voraussetzung, um das Personal langfristig zu binden.



Gesundheitsbenefit: Betriebliche Krankenversicherung

In den Personalabteilungen stehen Gesundheits-Benefits längst hoch im Kurs: 79 Prozent der HR-Verantwortlichen erachten sie als unverzichtbar, so eine Umfrage von Kienbaum Consultants. Die meisten denken dabei zuerst an Beitragszuschüsse für das Fitnessstudio, den Sportverein oder an Gesundheitskurse. Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) haben hingegen die wenigsten Unternehmen im Blick: Ein Fehler, denn sie birgt das Potenzial bei Mitarbeitern ebenso beliebt zu werden, wie die betriebliche Altersvorsorge (bAV). Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) ist noch nicht flächendeckend bekannt und dennoch innovativ wie kaum ein anderes Instrument. Sie ist geeignet, das Employer Branding in der wichtigen Kernzielgruppe der 16- bis 30-Jährigen massiv zu stärken und bei der schnelleren Besetzung offener Stellen zu helfen. Das entlastet ganz en passant auch die Personalabteilung, die sich schließlich um die

Organisation von Krankheitsvertretungen oder die Neubesetzung offener Stellen kümmern muss – der gesamte Aufwand in Recruiting und HR sinkt! Und das Beste: Durch den schlagkräftigen Benefit einer bKV erhöht sich die Produktivität des Unternehmens, da die Leistungsfähigkeit der Belegschaft nicht absinkt. Denn wenn die Angestellten wie bei der bKV zügig eine Diagnose und Behandlung von Spezialisten bekommen, lassen sich Ausfallzeiten reduzieren. Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) bietet damit einen echten Vorteil im Wettbewerb um die besten Köpfe und hilft dabei, qualifizierte Mitarbeiter längerfristig an das Unternehmen zu binden. Die Arbeitnehmer kommen in den Genuss attraktiver Gesundheitsleistungen, die den Grundschutz der gesetzlichen Krankenversicherung verbessern...

” **Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) ist so innovativ wie kein anderes Instrument!**

“

Sie möchten mehr über die betriebliche Krankenversicherung erfahren?

Wir haben für Sie ein weiteres Whitepaper mit folgenden Inhalten gestaltet:

- ✓ Was ist die bKV und was kann Sie leisten?
- ✓ Im Überblick: Die wichtigsten Vorteile auf einen Blick
- ✓ Welche Varianten der bKV gibt es?
- ✓ Im Fokus: Der Budget-Tarif



Erfahren Sie mehr über die bKV
QR-Code scannen
und Whitepaper lesen

Wir von PRINAS MONTAN



Ehrlicher Marktüberblick

Wir finden für Sie die Versicherer mit dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis oder der hervorragendsten Flexibilität.

Wir kennen jedes Pro und Contra der Versicherer inkl. aller Schwachstellen.



Alles aus einer Hand

So lautet unsere Devise. Egal ob Sach- Vorsorge- oder Firmenversicherungen: Wir sind Ihr kompetenter Ansprechpartner.



Partner von Konzernen und KMUs

Wir haben uns auf die Vermittlung von Versicherungen für Belegschaften von KMUs und Konzernen, sowie Privatkunden spezialisiert.

” Von der Leistungsfähigkeit der betrieblichen Krankenversicherung sind wir absolut überzeugt: Sie schafft zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ihren Zugang zu erlebbaren Gesundheitsleistungen. “

Wir freuen
uns auf Sie!



Besuchen Sie uns

Düsseldorf, Essen, Frankfurt (Main), Hanau, Mannheim, Marl



Schreiben Sie uns

betriebllichevorsorge@prinas.de



Online stöbern

www.prinas.de/b2b



Rufen Sie uns an

0201 89072 800



QR-Code scannen

und Beratungsgespräch buchen