

Benefits – die neue Währung?

Benefits als wesentlicher
Bestandteil zur Erhöhung
der Arbeitgeberattraktivität –
ein Blick in die
Ver-/Entsorgungswirtschaft



Benefits werden immer bedeutsamer als Teil der Gesamtvergütung...

...gerade in Zeiten von hoher Inflation & dem War of Talent kann ein Unternehmen sich so «attraktiv» aufstellen.

Hintergrund:

- Der zunehmende Fachkräftemangel und der „War for Talents“ setzen Unternehmen zunehmend unter Druck, ihre Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Steigende Inflation, veränderte Arbeits-, Lebens- und Mobilitätsgewohnheiten stellen die Arbeitgeber aller Branchen, so auch in der Ver- und Entsorgungswirtschaft, vor zusätzliche Herausforderungen, die nicht mehr allein durch höhere monetäre Entgelte bewältigt werden können
- Insbesondere jüngere Mitarbeitende erwarten zudem ein hohes Maß an Flexibilität hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen. Als Folge dieser sich überlagernden Faktoren werden Benefits im Rahmen der Gesamtvergütungsstrategie immer wichtiger

Zielsetzung:

- Ziel ist es, den Leserinnen & Lesern dieser Studie einen branchenspezifischen Marktüberblick zum Thema Benefits als Basis für eine erfolgreiche HR-Strategie zu geben
- Welche Benefit-Angebote, welche flexiblen Arbeitszeitregelungen, welche Angebote für Workation oder Mobilität gibt es oder sind in Planung? Diese und viele weitere Fragen beantwortet die vorliegende Benefits Studie

Im Rahmen der Schwerpunktbefragung haben wir Daten zu den folgenden Themenbereichen erhoben



Arbeitszeit-/
Ort



Gesundheit
& Familie



Mobilität



Entwicklung



Finanzen
& Vorsorge



Convenience

Die wichtigsten strategischen Ziele des Benefit-Angebots im Überblick

Ziele eines Benefit-Portfolios

Wie wichtig sind Ihrem Unternehmen die folgenden Ziele bei der Ausgestaltung des Benefit-Portfolios?

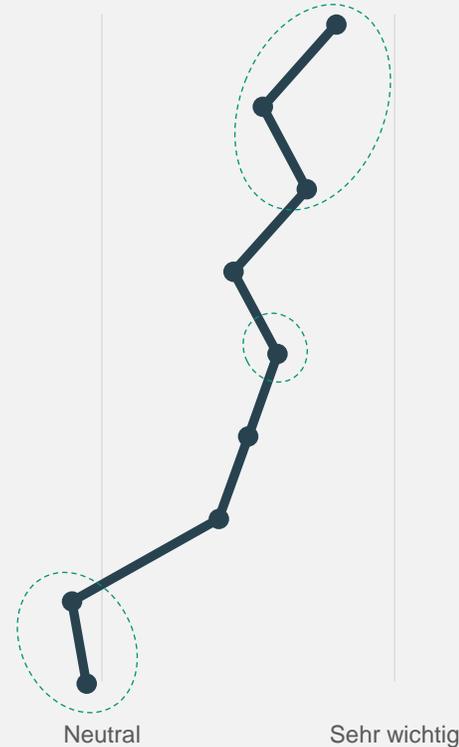


- 1 Verbesserung der Arbeitgebendenattraktivität
- 4 Gezielte Gewinnung von Top-Talenten
- 2 Gezielte Bindung der Mitarbeitenden
- Gezielte Vermarktung als nachhaltiger Arbeitgebender
- 3 Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeitenden
- Motivation der Mitarbeitenden
- Entwicklung und Stärkung der Unternehmenskultur
- Ausgleich für ein niedrigeres Gehalt
- Nutzung von steuerlichen Vorteilen und Freibeträgen

Sehr unwichtig

Neutral

Sehr wichtig



- Die übergeordneten Ziele reichen von der grundsätzlichen Steigerung der Attraktivität des Unternehmens über die gezielte Bindung und Gewinnung der richtigen Talente bis hin zur Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Auffällig ist, dass die gezielte Positionierung als nachhaltiger Arbeitgeber am Markt von den Unternehmen in den letzten Jahren verstärkt angestrebt wird.
- Die Nutzung von Steuervergünstigungen und Freibeträgen ist für die befragten Unternehmen ein positiver Nebeneffekt, aber kein Motiv für ihr Handeln.

Mehr als 60 % der Unternehmen bieten Kurzzeit- oder Jahresarbeitszeitkonten an

Arbeitszeit-/flexibilität

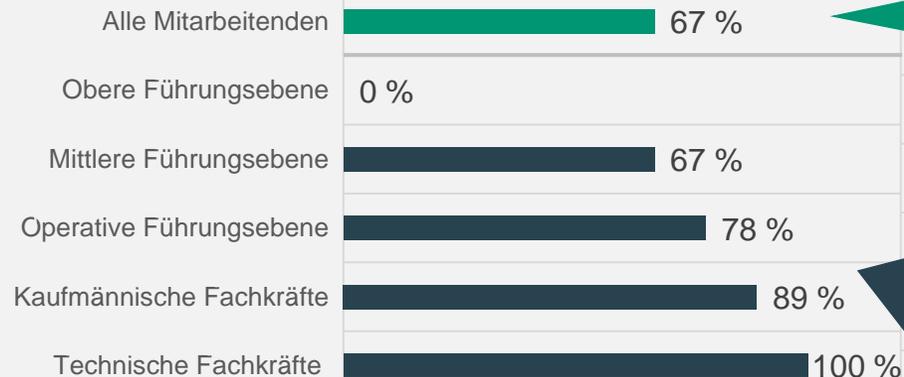
Für wen bieten Sie die folgenden Möglichkeiten im Bereich Arbeitszeit-/flexibilität an?



Kurzzeit-/
Jahresarbeitszeitkonten:

63 % der befragten
Unternehmen bieten
Arbeitszeitkonten an

Gesamtverbreitung: 63 %



Davon bieten 67 %
dies für alle
Mitarbeitenden an

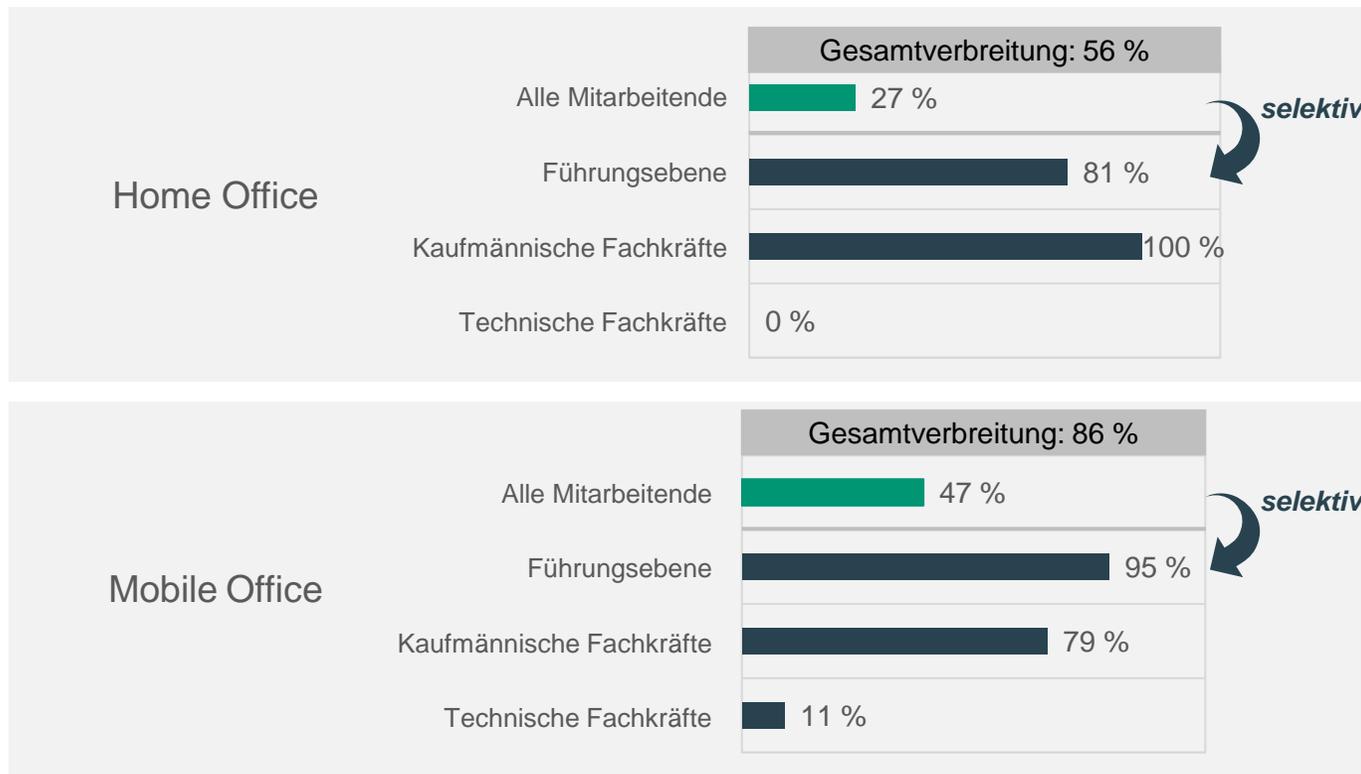
33 % bieten es auf
der anderen Seite
lediglich selektiv für
einzelne MA-
Gruppen an und
zwar wie folgt...
(Mehrfachauswahl)

- Etwas mehr als 60 % der Unternehmen bieten Kurzzeit- oder Jahresarbeitszeitkonten an.
- In knapp 70 % dieser Unternehmen gibt es eine einheitliche Regelung für alle Mitarbeitenden.
- In den übrigen Unternehmen werden Kurzzeit- bzw. Jahresarbeitszeitkonten vor allem für technische und kaufmännische Fachkräfte, sowie für das operative Management angeboten.

Mobile Office ist der neue Standard, Workation Angebote bislang nur selten zu finden

Arbeitsort

Für wen bieten Sie die folgenden Möglichkeiten im Bereich Arbeitsort an?



- Mobile Office, d. h. die Möglichkeit, die Arbeitsleistung an wechselnden Orten außerhalb des Unternehmens (nicht ausschließlich zwingend im eigenen Home Office) zu erbringen, kann mittlerweile als Standard bezeichnet werden und wird in 86 % der befragten Unternehmen angeboten. 56 % der Unternehmen erlauben nur einen fest eingerichteten Home Office Arbeitsplatz.
- In beiden Fällen gelten diese Regelungen in der Mehrheit jedoch nicht für alle Mitarbeitenden gleichermaßen, da oftmals Technische Fachkräfte aufgrund ihrer Tätigkeiten von dieser Möglichkeit ausgeschlossen werden.



Nur 8 % der Unternehmen bieten die Möglichkeit an, von einem anderen EU-Land aus zu arbeiten (Workation) und keiner außerhalb der EU.

Die aktuellen Benefit-Trends in der Ver- und Entsorgungswirtschaft in einer Studie

Einblicke

Weitere Studien-Einblicke:

- Die weit **überwiegende Mehrheit** der Unternehmen **kommuniziert ihre Benefit-Angebote öffentlich**
- **Knapp die Hälfte** der Unternehmen **überprüft die Attraktivität** ihres Benefit-Angebots. Allerdings bei Mitarbeitenden und Bewerbenden mit **unterschiedlichen Methoden**
- Knapp 40 % der befragten Unternehmen **differenzieren ihre Benefits-Strategie strategisch nach Mitarbeitendengruppen**
- Während einige oder sogar ganze Benefit-Bereiche allen Beschäftigten gleichermaßen angeboten werden, gibt es bei anderen **eine deutliche Differenzierung in der Verbreitung nach Beschäftigtengruppen**
- Klassische **betriebliche Benefits** wie **Gesundheits- und Vorsorgeleistungen** sind in den Unternehmen der Branche weit verbreitet und haben **eine hohe Relevanz**



Benötigen Sie Unterstützung auf dem Weg zur erfolgreichen Veränderung Ihres Benefitskonzepts?

Kontaktieren Sie uns, wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen:



Arne Sievert

Senior Manager

Kienbaum Consultants International GmbH
Edmund-Rumpler Str.5 | 51149 Köln | Germany
Fon: +49 221 801 72-513
Mobil: +49 172 911 76 78
arne.sievert@kienbaum.de



Marvin Schmidt

Senior Consultant

Kienbaum Consultants International GmbH
Edmund-Rumpler Str.5 | 51149 Köln | Germany
Fon: +49 221 801 72-790
Mobil: +49 173 211 02 49
marvin.schmidt@kienbaum.de



Marisol Hayler

Student Apprentice

Kienbaum Consultants International GmbH
Edmund-Rumpler Str.5 | 51149 Köln | Germany
Fon: +49 221 801 720
Mobil: +49 157 868 75 868
marisol.hayler@kienbaum.de