

benefit



ERFAHREN SIE
MEHR ÜBER IHREN
FÜHRUNGSTIL.
TEST AUF SEITE 4

Wirklich gute Mitarbeiter*innen sind schwer zu bekommen.

Aufgrund verschiedener Faktoren z.B. dem Generationenwechsel und der Globalisierung werden kompetente und gut ausgebildete Fachkräfte zunehmend knapper und dementsprechend begehrter. Umso wichtiger ist es, bereits bestehende Mitarbeiter*innen im Unternehmen zu halten und zu pflegen. Gezielte direkte und indirekte Maßnahmen müssen getroffen werden, um dies zu ermöglichen. Schließlich können sich Unternehmen eine hohe Fluktuation an Mitarbeiter*innen nicht mehr leisten!

Im Folgenden gehen wir genauer auf diese Maßnahmen ein und erklären, wie wir von benefit diesem branchenübergreifenden Problem entgegenwirken und welche Corporate Benefits wir als sinnvoll betrachten.



THIS IS HOW WE DO IT!

Bei benefit wird New Work mit Zuversicht und Sicherheit gelebt.

Flache Hierarchien und Du-Kultur sind bei uns angesagt! Bedeutet das, dass kein gegenseitiger Respekt herrscht? – Ganz im Gegenteil! Durch eine ausgeprägte Du-Kultur können alle frei und auf einer Ebene sprechen, ohne sich ständig mit erzwungenen und übertriebenen Höflichkeits-Floskeln oder in anderen Fällen zu vielen unpersönlichen Feedback-Schleifen herumschlagen zu müssen.

Alle können ihre Ideen, Meinungen, Feedback, Vorschläge und Wünsche gerne offen einbringen und bei größeren unternehmerischen Entscheidungen oder Richtungsanpassungen mitwirken.

Unsere Geschäftsführerin Barbara Brandstetter beschreibt den Führungsstil bei benefit so:

“Für uns ist es wichtig, eine divers denkende Leitung anstatt einer geschlechterneutralen eindimensional denkenden Leitung vorzuziehen. Denn durch die Einbeziehung verschiedener Perspektiven und Erfahrungen können wir bessere Entscheidungen treffen und innovative Lösungen finden. Wir praktizieren einen kooperativen Führungsstil, der eine offene Kommunikation und eine Atmosphäre des Vertrauens und der Zusammenarbeit schafft.”



Indirekte Maßnahmen

der Führungsstil und die Unternehmenskultur

Diktatorisch über vermeintlich unterwürfige Mitarbeiter*innen zu herrschen ist schon lange out. New Work ist heutzutage angesagt. Flexible Arbeitszeiten, 4-Tage-Woche und der ominöse Obstkorb: welche Maßnahmen davon machen wirklich Sinn und welche Herangehensweisen sollte man schnell wieder vergessen? Das und weitere spannende Aspekte der Corporate Benefits besprechen wir im Folgenden. Doch vorerst beleuchten wir die gängigsten Führungsstile.

Die gängigsten Führungsstile

Es gibt verschiedene Führungsstile, die sich für unterschiedliche Situationen eignen. Dennoch wird empfohlen, dass ein Unternehmen bzw. ein Unternehmensbereich (z.B. Marketing & Sales) langfristig auf eine bestimmte Richtung und Treue zu einem ausgewählten Führungsstil setzt, um optimal zu funktionieren. Zu den typischen Führungsstilen gehören:

Autokratischer Führungsstil

Im autokratischen Führungsstil haben Mitarbeiter*innen wenig bis kein Mitspracherecht und können ihre Ideen und Meinungen nicht offen einbringen. Die Führungskraft entscheidet allein und autonom und nimmt keinerlei Rücksicht auf die Bedürfnisse und Wünsche des Personals. Bei schnellen Entscheidungen oder für kurze Übergangszeiten ist dieser Führungsstil besonders effektiv, da schnell reagiert werden kann. Auf lange Sicht entstehen dadurch aber Risiken für Entscheidungsträger*innen, da keine externen Inputs oder alternativen Lösungsvorschläge in Betracht gezogen werden.

Demokratischer Führungsstil

Der demokratische Führungsstil zeichnet sich besonders durch die Gemeinsamkeit und Zusammenarbeit aus. Ein gemeinsamer Entscheidungsprozess mit möglichst vielen Inputs und Meinungen ist stark ausgeprägt. Dieser Führungsstil fördert Kreativität, Gleichberechtigung, Offenheit und Zusammenarbeit im Team bzw. Unternehmen. Bei langfristigen Entwicklungen und Entscheidungen ist dieser Führungsstil besonders effektiv, da alle Perspektiven mitbedacht werden und eine breit gefächerte Grundlage gegeben ist.

Laissez-faire Führungsstil

Im laissez-faire Führungsstil werden Entscheidungen von den Inputs und Ideen der Mitarbeiter*innen beeinflusst und getragen. Die Führungskräfte halten sich im Hintergrund und lassen das Team entscheiden. In Notfällen oder bei größeren und wichtigeren Entscheidungen stehen sie jedoch zur Seite. Es kann aber passieren, dass durch mangelnde Führung die ursprüngliche Richtung verloren geht und sich das Team oder sogar das ganze Unternehmen nicht in die gewünschte Richtung entwickeln. Dieser Führungsstil ist nur in großen Unternehmen mit sehr autonom arbeitenden Teams umsetzbar, wobei sich die Führungskraft aber trotzdem noch auf die Kontrolle der Ziele und Entwicklungen kümmern muss.

Partizipativer Führungsstil

Der Partizipative Führungsstil stellt ein Gleichgewicht zwischen dem demokratischen und dem autokratischen Führungsstil dar. Meinungen und Inputs der Mitarbeiter*innen werden zwar berücksichtigt, jedoch gibt die Führungsebene eine klare Richtung und Struktur vor. Durch diesen Führungsstil kann das Personal aktiv an Entscheidungen teilhaben und sich einbringen, wird aber gleichzeitig durch Struktur und Organisation geleitet. In diesem Führungsstil wird somit eine Balance zwischen Freiheit und Kontrolle gelebt, um eine effektive Entscheidungsfindung zu gewährleisten.

Wie findet man den richtigen Führungsstil?

Die Auswahl des richtigen Führungsstils ist eine der wichtigsten Aufgaben bei der Führung oder Etablierung von Unternehmenseinheiten oder Teams. Der Erfolg des Unternehmens und die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen sind direkt davon betroffen. Machen Sie den Selbsttest und finden Sie heraus, welcher Führungstyp Sie sind:

1. Wie ist Ihre Einstellung dazu, dass Ihre Mitarbeiter*innen aktiv in den Entscheidungsprozess einbezogen und ihre Meinungen dabei berücksichtigt werden?

- ☐ a Ich strebe eine aktive Zusammenarbeit mit meinen Mitarbeiter*innen sehr an, höre mir gerne Vorschläge, Ideen oder Perspektiven an, bevor gemeinsam Entscheidungen getroffen werden.
- ☐ b Eine aktive Beteiligung und Mitarbeit meines Personals am Entscheidungsprozess schätze ich sehr. Ich berücksichtige ihre Meinungen, Rückmeldungen und Ideen, aber in der endgültigen Entscheidungsfindung behalte ich das letzte Wort.
- ☐ c Die Entscheidungsfindung überlasse ich weitgehend meinen Mitarbeiter*innen und ermutige sie, Aufgaben selbstständig zu planen, zu organisieren und zu erledigen. Dabei verlasse ich mich darauf, dass sie Probleme und Aufgabenstellungen autonom lösen können.
- ☐ d Mitarbeiter*innen sollen keinen Einfluss auf Unternehmensentscheidungen haben und sollen sich auf die ihnen zugeteilten Aufgaben und Problemstellungen konzentrieren. Entscheidungen sollen nur von der Führungsebene getroffen werden, um die besten Ergebnisse erzielen zu können.

2. Wie sehen Sie das Gleichgewicht zwischen der Autonomie in der Arbeit der Mitarbeiter*innen und der Kontrolle über die Arbeitsabläufe?

- ☐ a Ich bevorzuge es, wenn Mitarbeiter*innen flexibel und autonom arbeiten und motiviere sie aktiv dazu, selbstständig Entscheidungen zu treffen, während ich sicherstelle, dass alle Arbeitsabläufe und Ergebnisse im Rahmen der Unternehmensziele bleiben.
Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Autonomie und gemeinsamer Entscheidungsfindung ist die beste Basis, um erfolgreich die gesetzten Ziele zu erreichen.
- ☐ b Dabei finde ich es am besten, wenn ich mich nicht um die ständige Kontrolle ihrer Leistungen und Ergebnisse kümmern muss, sondern gegenseitiges Vertrauen herrscht und sich alle auf die entsprechenden Aufgaben konzentrieren können.
Ich überlasse meinen Mitarbeiter*innen weitgehend die Kontrolle über ihre Arbeitsabläufe und ermutige sie, ihre Aufgaben nach eigenem Ermessen zu erledigen. Ich glaube an ihre Fähigkeit zur Selbstregulierung und -kontrolle und gebe ihnen die Freiheit, ihre Arbeitsweise selbst zu bestimmen.
- ☐ c Eine strenge Kontrolle und Überwachung aller Aufgaben und Arbeitsabläufe ist die richtige Lösung für mich. Mein Personal muss meine Anweisungen genau befolgen, damit die Ziele des Unternehmens sicher erreicht werden und für maximale Produktivität und Effizienz gesorgt ist.
- ☐ d

3. Wie wichtig ist es Ihnen, dass Ihre Mitarbeiter*innen Kreativität und Innovation beim Angehen von Problemen einbringen?

- ☐ a Sehr wichtig – Ich schätze kreative und innovative Ansätze sehr und unterstütze eine derartige Zusammenarbeit, um gemeinsam neue Ideen und Lösungsvorschläge zu finden. Ich bin überzeugt, dass die Förderung von Kreativität und Innovation dazu führt, noch bessere Ergebnisse und ggfs. Wettbewerbsvorteile zu erreichen.
- ☐ b Wichtig – Kreativität und Innovationskraft sind wichtige Aspekte in der Problemlösung, jedoch haben sie meiner Meinung nach nicht höchste Priorität. Ich schätze eine kreative und innovative Herangehensweise, sehe diese Fähigkeiten aber eher als zusätzliche Eigenschaft und nicht als unverzichtbare Voraussetzung für die Arbeit.
- ☐ c Nicht so wichtig – Kreativität und Innovation sind zwar gute Eigenschaften, aber nicht zwingend sinnvoll und zielbringend für den Unternehmenserfolg. Lieber ist mir, wenn Probleme und Aufgaben effizient und lösungsorientiert bewältigt werden.
- ☐ d Unwichtig – Ich erwarte mir, dass meine Mitarbeiter*innen die bewährten Methoden und Verfahren befolgen und anwenden. Kreativität und Innovation sind für mich keine nötigen Erfolgsfaktoren für Produktivität oder Effizienz im Unternehmensalltag.

4. Wie reagieren Sie auf von Ihren Mitarbeiter*innen gegebenes Feedback und wie wenden Sie es zur Verbesserung Ihres Führungsstils an?

- ☐ a Ich erwarte ehrliches und qualitatives Feedback und engagiere mich aktiv dafür, auf dessen Basis Veränderungen anzustoßen. Durch gut eingebrachte Verbesserungsvorschläge und Anregungen verbessere ich meinen Führungsstil stetig und versuche, ein angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen.
- ☐ b Ich höre mir das Feedback meiner Mitarbeiter*innen gerne an und sehe es als sehr wertvolle Möglichkeit, meinen Führungsstil und die Unternehmensrichtung anzupassen. Für den Entscheidungsprozess im Unternehmen orientiere ich mich an den Bedürfnissen des Teams.
- ☐ c Ich bin offen für das Feedback meiner Mitarbeiter*innen und betrachte es als eine Möglichkeit, mein eigenes Verhalten zu reflektieren. Meinen Führungsstil passe ich aber auf Basis meiner eigenen Einschätzung an.
- ☐ d Feedback meiner Mitarbeiter*innen interessiert mich relativ wenig, ich ziehe meine eigenen Schlüsse auf Basis meiner Empfindungen und Vorstellungen. Meinen Führungsstil wähle ich so, wie ich ihn für richtig empfinde und richte mich nicht an die Meinung meines Personals.

5. Wie priorisieren Sie die Förderung der beruflichen Entwicklung Ihrer Mitarbeiter*innen und wie unterstützen Sie sie dabei, ihre Fähigkeiten zu verbessern?

- ☐ a Die Förderung und persönliche und berufliche Entwicklung meiner Mitarbeiter*innen sind mir sehr wichtig. Ich ermutige sie bewusst, sich kontinuierlich weiterzubilden und fördere auch entsprechende Bildungsmaßnahmen wie Kurse, Fortbildungen und Tagungen.
- ☐ b Die berufliche Weiterentwicklung in meinem Unternehmen soll gemeinsam erfolgen. Ich bin der Überzeugung, dass ein gemeinsames Wachstum nur noch mehr zusammenschweißt und sich mein Personal so nur noch wohler fühlt und besser arbeiten kann.
- ☐ c Ich überlasse die berufliche Förderung und Weiterentwicklung lieber meinen Mitarbeiter*innen selbst. Sollten sie Vorschläge zu Kursen oder Fortbildungen haben, bin ich gerne bereit eine finanzielle Unterstützung zu bieten, kümmere mich aber nicht aktiv um die Organisation oder Information diesbezüglich.

- ☐ d Mein Personal muss sich nicht zwingend weitgehend weiterentwickeln. Ich bevorzuge es, wenn sie kontinuierlich in ihren Aufgaben besser werden, und die Produktivität und Effizienz dabei stetig steigern. Spezifische Ideen oder sonstige Pläne für ihre Weiterentwicklung mache ich mir aber nicht, da sie nicht auf andere Gedanken kommen sollen.

6. **Wie gehen Sie mit Fehlern und Misserfolgen im Unternehmen um und wie betrachten Sie den sich daraus ergebenden Lernprozess?**

- ☐ a Fehler und Misserfolge kommen vor. Wichtig ist es, diese als Chancen für Wachstum und Weiterentwicklung zu sehen. Ein Umfeld, in dem das Personal in den Entscheidungsprozess einbezogen wird, schafft Bewusstsein für gemachte Fehler und hilft bei der Analyse und zukünftiger Vermeidung dieser.
- ☐ b Fehler sind ein natürlicher Bestandteil des Lernprozesses und ich ermutige meine Mitarbeiter*innen Verantwortung für ihre Fehler zu übernehmen. Das gesamte Team und auch die Führungsebene sollen gemeinsam daran arbeiten, gemachte Fehler in Zukunft zu vermeiden. Es soll eine offene Arbeitskultur herrschen.
- ☐ c Ich sehe Fehler als Chancen zur Verbesserung, es ist aber wichtig, dass meine Mitarbeiter*innen eigenständig aus ihren Fehlern lernen und sich stetig selbst verbessern. Bei Bedarf stehe ich für Unterstützung bereit, um gemeinsam eine Lösung zu finden.
- ☐ d Fehler sind ineffizient und inakzeptabel und zeigen unprofessionelle Arbeit. Ich toleriere wiederholte Fehler nicht und neige dazu, einen schärferen Ton anzuwenden. Es ist meine Aufgabe, entsprechende Maßnahmen und Strategien zu entwickeln und anzuwenden, damit Fehler vermieden werden und die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden.

7. **Welche Art von Arbeitsumgebung bevorzugen Sie, um die Kreativität und Produktivität Ihrer Mitarbeiter*innen zu fördern?**

- ☐ a Eine offene und kollaborative Arbeitsumgebung sind mir am liebsten. Meine Mitarbeiter*innen sollen die Freiheit haben, ihre Ideen zu teilen und sich gegenseitig zu inspirieren. Durch flexible Arbeitszeiten und ausreichend Platz für Ideenfindung fördere ich Kreativität und Produktivität.
- ☐ b Ich bevorzuge ein Arbeitsumfeld, das auf Offenheit und Gleichberechtigung basiert. Alle sollen ein gleichwertiges Mitspracherecht haben, wodurch gemeinsam immer die optimale Lösung gefunden werden kann. Entscheidungen basieren auf regelmäßigen Feedback-Runden und den gemeinsamen Bedürfnissen.
- ☐ c Unstrukturiert und entspannt soll ein Arbeitsumfeld sein! Ich denke, dass eine eigene Entscheidung bezüglich des Arbeitsstils und entsprechend viel Freiheit zielführend sind. Flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten für Homeoffice und eine lockere Atmosphäre im Büro sollen zu optimalen Ergebnissen bei zufriedenen Personal führen.
- ☐ d Ein kontrolliertes Umfeld mit Struktur und klaren Regeln und Abläufen finde ich als angemessen. Dies fördert die Produktivität und Effizienz meiner Mitarbeiter*innen und sorgt für optimale Ergebnisse, die sowohl den Unternehmenszielen als auch meinen Vorstellungen entsprechen.

8. Wie wichtig ist es Ihnen, persönliche Beziehungen zu Ihren Mitarbeiter*innen aufzubauen und ein Teamgefühl zu fördern?

- ☐ a Für mich ist es die oberste Priorität, ein gutes Verhältnis und eine gesunde Beziehung zu meinen Mitarbeiter*innen aufzubauen. Ich bin auch gerne dazu bereit, mir durch das Feedback meines Personals neue Lösungen vermitteln zu lassen, wie die gemeinsame Arbeit und das zugehörige Umfeld noch besser gestaltet werden können.
- ☐ b Persönliche Beziehungen zu meinem Personal sind wichtig, um eine Atmosphäre der Zusammenarbeit und Gemeinschaft zu schaffen. Ich investiere viel Energie in die Förderung des Teamgefühls und bin der Meinung, dass regelmäßiges Feedback, Teambuilding-Events und regelmäßige Mitarbeitergespräche der richtige Weg sind, um gemeinsames Wohlbefinden zu schaffen.
- ☐ c Ich unterstütze zwar ein gesundes Arbeitsumfeld mit einem guten Teamgefühl, setze mich aber nicht aktiv für dessen Förderung ein. Ich bin der Meinung, dass ein gutes Teamgefühl und eine passende Dynamik aus dem Team und der täglichen Arbeit heraus entstehen sollten. Niemand muss sich gezwungen fühlen und es besteht ein homogenes Arbeitsumfeld, in dem alle zufrieden sind.
- ☐ d Für mich steht eine persönliche Bindung zu meinen Mitarbeiter*innen nicht wirklich im Vordergrund. Klare Anweisungen und ein strukturiertes Arbeitsumfeld sind für mich die wichtigsten Wege zu einem Klima, das den Anforderungen entspricht. Ich sehe meine Mitarbeiter*innen nicht zwingend als meine Freund*innen und behalte eine gesunde Distanz.

Zur Auswertung zählen Sie die Antworten für jeden Antwortbuchstaben zusammen:

- ☐ a ____ Antworten
- ☐ b ____ Antworten
- ☐ c ____ Antworten
- ☐ d ____ Antworten

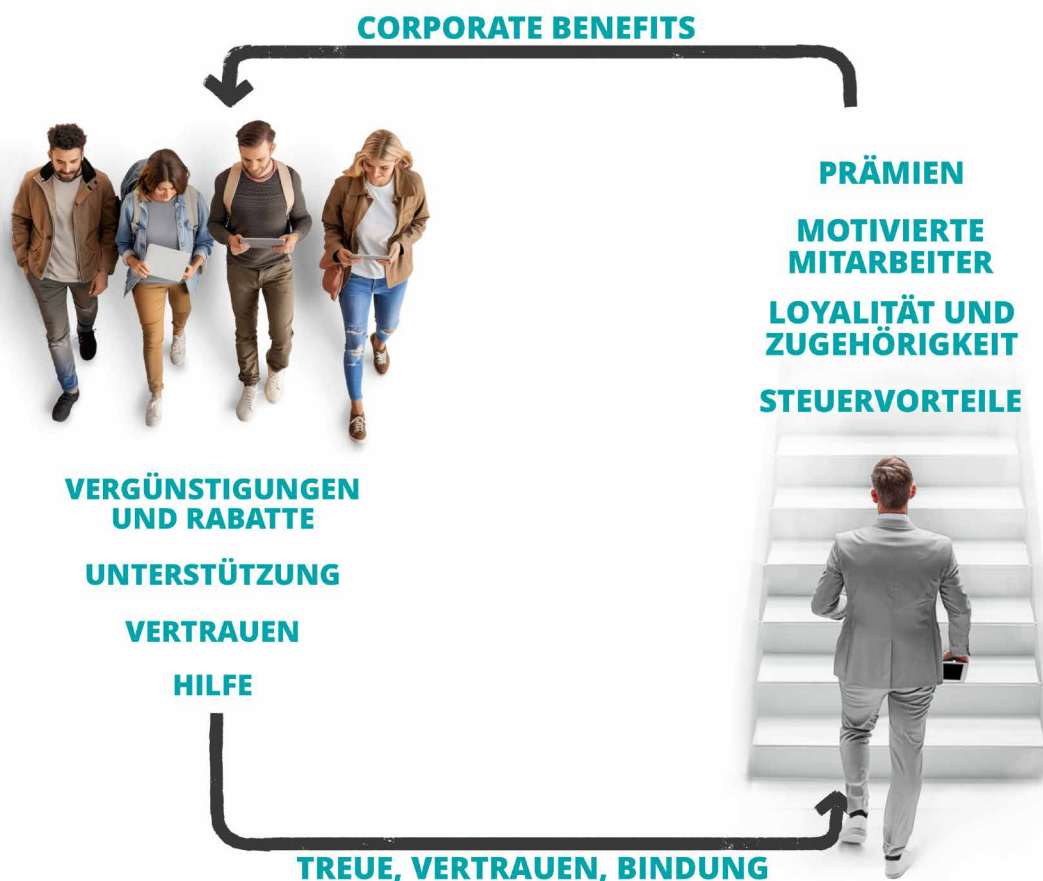
Der Führungsstil, der am besten zu Ihnen passt, hängt von Ihren Antworten ab:

- Wenn Sie überwiegend a. gewählt haben, praktizieren Sie einen ☐ a **partizipativen Führungsstil**.
- Wenn Sie überwiegend b. gewählt haben, praktizieren Sie einen ☐ b **demokratischen Führungsstil**.
- Wenn Sie überwiegend c. gewählt haben, praktizieren Sie einen ☐ c **laissez-fairen Führungsstil**.
- Wenn Sie überwiegend d. gewählt haben, praktizieren Sie einen ☐ d **autokratischen Führungsstil**.

Direkte Maßnahmen

Corporate Benefits

Corporate Benefits sind die direkten Maßnahmen, um den Erhalt und die Pflege von Mitarbeiter*innen im Unternehmen zu gewährleisten, aber auch um potentiellen Mitarbeiter*innen noch mehr Gründe zu geben, sich für das Unternehmen zu entscheiden. Vorteile an der eigenen Arbeit und dem zugehörigen Unternehmen zu sehen, kann ein wichtiger Motivationsbooster sein und Loyalität und Zugehörigkeit schaffen. Gewöhnen sich Mitarbeiter*innen erst an sinnvolle Corporate Benefits, sind diese für sie nur mehr schwer wegzudenken und erhöhen die Fluktuationsbarrieren für sie, wenn man es im Marketingjargon sagen möchte. Einfach formuliert: es schafft Bindung! Gut durchdachte Corporate Benefits stellen somit eine Win-Win-Situation dar: Mitarbeiter*innen bekommen sinnvolle Vorteile und die Unternehmer*innen erfreuen sich an motivierten Mitarbeiter*innen, die an das Unternehmen auf lange Sicht emotional gebunden sind.



Was wollen und was brauchen Mitarbeiter*innen?



Mitarbeiter*innen sind das Herzstück eines Unternehmens, denn ohne sie funktioniert nichts. Aber gute Mitarbeiter*innen sind heutzutage nur schwer zu bekommen. Die Kluft des Abhängigkeitsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und -nehmer*innen klappt also immer weiter auf: Arbeitnehmer*innen können sich ihre Jobs fast schon nach Belieben aussuchen und Arbeitgeber müssen sich immer mehr einfallen lassen, um Personal zu finden. Wer die Wünsche und Bedürfnisse der potentiellen und eigenen Mitarbeiter*innen also nicht versteht oder gar nicht akzeptiert, wird schnell lernen, dass dies kein angebrachter Weg mehr ist.

Was früher noch mit einer überdurchschnittlichen Bezahlung vergütet wurde, wird heute nicht mehr zwingend so funktionieren. In Zeiten in denen die mentale und körperliche Gesundheit, das persönliche Wohlbefinden und die Work-Life-Balance eine essenzielle Rolle spielen, müssen Arbeitgeber diese Entwicklungen richtig interpretieren und in ihren Unternehmen und Führungsstilen dementsprechend einbinden.

Obwohl diese Entwicklungen möglicherweise nur vorübergehende Trends sind, ist es dennoch wichtig, sie zu verstehen und zu integrieren, um als relevanter Akteur am Arbeitsmarkt zu gelten und Mitarbeiter*innen kontinuierlich mit wertschätzenden und hilfreichen Angeboten zu unterstützen.

Das sind die derzeit beliebtesten und gängigsten Corporate Benefits:



MOBILITÄT

Übernehmen bzw. Unterstützung der Kosten für Dienstreisen, Dienstwagen, Offi-Ticket usw.



SPORT & FITNESS

Mitgliedschaften oder Rabatte in Fitnessstudios, firmeneigene Angebote wie Kraftraum bzw. Sportraum



GEWINNBETEILIGUNG & PRÄMIEN

Steigerung der Leistung und Motivation durch Beteiligung am Firmenerfolg.



ARBEITSGERÄTE & AUSSTATTUNG

Laptops, Firmenhandy, Homeoffice-Ausstattung usw.



FLEXIBLE ARBEITSZEITEN & HOMEOFFICE

Gleitzeit, Homeoffice-Möglichkeiten und Work-Life-Balance



KINDERBETREUUNG

Betriebskindergarten, Zuschüsse, Extra-Urlaub, Betreuungsangebote



WEITERBILDUNG

Förderung oder Bezahlung von Universitätskosten, Kursen und Tagungen



ESSEN & TRINKEN

Essensboni, Gutscheine, Kantine, kostenlose Angebote, Essensmarken

Geschickt im Employer Branding der Unternehmen eingebaut, können diverse Corporate Benefits potentiellen Mitarbeiter*innen zur Überzeugung verhelfen und nach einer positiven Bewerbungsphase langfristig an das Unternehmen binden. Wir hatten es schon angesprochen: eine Win-Win-Situation!

A man in a grey suit is seen from behind, walking up a long, white staircase that recedes into the distance. The scene is brightly lit, creating a clean and modern aesthetic.

Was wollen und brauchen Unternehmen?

Treue, Vertrauen und Bindung.

Diese Eigenschaften wünschen sich Unternehmen von ihren Mitarbeiter*innen. Ein motiviertes und an das Unternehmen und dessen Ziele und Ansichten gebundenes Personal sind die wichtigste Eigenschaft eines wirtschaftlich erfolgreichen Unternehmens. Da heutzutage viele Leistungen auch ausgelagert oder in letzteren Entwicklungen auch von KI-gestützten Programmen und Tools erledigt werden können, braucht man oft nicht viel, um ein Unternehmen zu gründen und ersten Erfolg zu erreichen. Doch auf lange Sicht reicht eine gute Idee mit einigen nützlichen KI-Tools auch nicht mehr.

Gutes Personal ist nicht nur fachlich kompetent, sondern kann sich auch stark mit den Werten und Zielen des Unternehmens identifizieren. Nur so kann langfristiger gemeinsamer Fortschritt gewährleistet werden.

Früher konzentrierten sich Unternehmen hauptsächlich auf Produktivität, Effizienz und messbare Leistung. Heute spielen für das Personal jedoch zunehmend Faktoren wie Work-Life-Balance, Weiterbildungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten oder Zuschüsse zu Mobilitätsangeboten eine wichtige Rolle und dies gilt es von Unternehmen auch zu berücksichtigen und den Mittelweg aus deren Zielen und Erwartungen und den Leistungen, die sich für Mitarbeiter*innen dabei ergeben zu finden. Weg von austauschbaren Fließbandmitarbeiter*innen und hin zu kompetenten, gut ausgebildeten und unternehmenstreuen Spezialist*innen lautet die Devise.

Und eines haben wir noch gar nicht erwähnt: Freude an der Arbeit und ein gutes Klima in der Arbeit! Ein oft stark unterschätzter Faktor, der sich aber direkt und sofort auf die Effizienz, Produktivität und Leistung der Mitarbeiter*innen auswirkt, wenn man wieder die altbekannten Werte zitieren möchte; und das wollen Unternehmen ja schließlich.

Das sind die derzeit beliebtesten Corporate Benefits:

Bei benefit haben wir uns ausgiebig mit den zahlreichen Corporate Benefits auseinandergesetzt und die sinnvollsten und motivierendsten für unsere Mitarbeiter*innen gesucht. Folgende haben wir uns ausgesucht und eine smarte Umsetzung dafür gefunden:

Breakfast Mondays

An Montagen fällt der Start in die neue Woche allen schwer. Deshalb möchten wir uns durch ein ausgewogenes Frühstücks-Buffer motivieren und gut in den Tag und die neue Woche starten.

Mitarbeiterrabatte

In umliegenden Unternehmen wie einem Kino und einem Fitnessstudio haben wir Mitarbeiterrabatte ausgehandelt, um den Besuch für unsere Mitarbeiter*innen noch attraktiver zu machen. Zusätzlich haben wir noch eine Plattform für Corporate Benefits, auf der diverse Hersteller-Angebote mit den zugehörigen Codes veröffentlicht werden.

Monatlicher Firmen-Lunch

Einmal im Monat organisiert eine Kleingruppe bei uns einen Firmen-Lunch. Wir kommen dadurch alle gemeinsam zum Essen und tauschen uns über neue kulinarische Entdeckungen und Erfahrungen aus.

Firmenfeiern

Wir leben nach dem Motto, dass Erfolge gefeiert werden müssen. An erfolgreichen Arbeitstagen gönnen wir uns gerne ein After-Work-Bier und nehmen uns die Zeit, um Projektabschlüsse gebührend zu feiern.

Teambuilding Event

Mehrmals im Jahr haben wir auch kleinere oder größere Teambuilding-Events. Dies können kleinere Reisen oder sonstige Feiern und Events sein. Damit wird der Zusammenhalt untereinander noch mehr gestärkt und eine gesunde Abwechslung zum normalen Arbeitsalltag geboten.

1 Woche Workation

Eine Woche im Jahr kann genutzt werden, um von überall aus zu arbeiten. Ob auf Besuch bei entfernten Verwandten oder im Urlaub mit den Arbeitskolleg*innen: ein Wechsel des Arbeitsklimas führt oft zu neuen Ideen und frischem Wind.

Homeoffice

Von zuhause zu arbeiten kann, oftmals sehr praktisch sein. Deswegen bieten wir gerne die Möglichkeit, dieses Angebot einmal in der Woche zu nutzen.

Wenn Sie über weitere Aspekte der Mitarbeiterführung austauschen möchten, kontaktieren Sie uns gerne unter [marketing@benefit-bueroservice.com!](mailto:marketing@benefit-bueroservice.com)