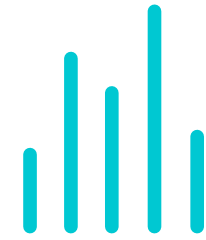


voio



Benefits zwischen *Wunsch* *und Realität* – Was Mitarbeitende wirklich wollen

5 Key Insights einer Studie von voio und kununu

kununu[✿]



Benefits zwischen *Wunsch* und *Realität*

5 überraschende Kern-Erkenntnisse

01.

Mitarbeitende wollen mehr Benefits rund um Familie und Work-Life-Balance.

02.

Unternehmen bieten Benefits, die ihr Personal größtenteils nicht will und nutzt.



03.

Mitarbeitende wünschen sich Benefits, die sie im Homeoffice unterstützen.

04.

Unternehmen überschätzen ihr Angebot an virtuellen Benefits dramatisch.

05.

Benefits spielen eine immer größere Rolle bei der Jobsuche.

Executive Summary

Bedeutet New Work auch neue Benefits?

So wurde die Studie durchgeführt:

Im Auftrag von voio befragte das Marktforschungsunternehmen respondi für diese Studie 1.500 Arbeitnehmende in Deutschland im Januar 2022. Etwa die Hälfte der Befragten verbrachten zum Zeitpunkt der Befragung den Großteil ihrer Arbeit im Homeoffice. Ihr Durchschnittsalter betrug 43 Jahre. In einer gespiegelten Umfrage befragte voio 109 Arbeitgeber.

Seit Corona ist hybrides Arbeiten endgültig die neue Realität. Gleichzeitig gewinnen Themen wie Nachhaltigkeit, Achtsamkeit und Work-Life-Integration an Bedeutung.

Damit liegt es eigentlich auf der Hand, dass auch im Bereich der betrieblichen Zusatzleistungen nicht mehr die gleichen Rezepte greifen wie in den vergangenen Jahrzehnten. Wenn zwei Drittel der Arbeitszeit zu Hause stattfinden, ist ein Dienstwagen nicht mehr nur wegen der Umwelt wenig attraktiv. Und der Obstkorb am Empfang erst recht nicht.

Auch wir bei voio sind überzeugt, dass moderne Benefits kein Ersatz für Lohnerhöhungen sein sollten. Vielmehr müssen sie auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden hinwirken. Damit Privat- und Berufsleben kein Balanceakt darstellen. Es ist an der Zeit, dass Unternehmen ihre Benefit-Strategie neu denken und vor allem auf moderne Arbeitsmodelle ausrichten.

Aber welche Benefits braucht die Arbeitswelt der Zukunft? Und auf welchem Weg sind deutsche Unternehmen in puncto Benefit-Strategie? Für diese Studie befragten wir Mitarbeitende und Unternehmen, um beide Blickwinkel betrachten zu können. Gemeinsam mit der Arbeitgebenden-Bewertungsplattform kununu ermittelten wir außerdem, wie entscheidend Benefits schon heute bei der Jobsuche sind.

Ich möchte nicht zu viel verraten, aber eines vorweg: Uns war bewusst, dass sich die Bedürfnisse von Arbeitnehmenden gewandelt haben. Aber wie weit die tatsächlich angebotenen Benefits der Unternehmen und die Wünsche ihrer Mitarbeitenden auseinanderliegen, hat auch uns überrascht.

Ich wünsche Ihnen viele neue Erkenntnisse bei der Lektüre!



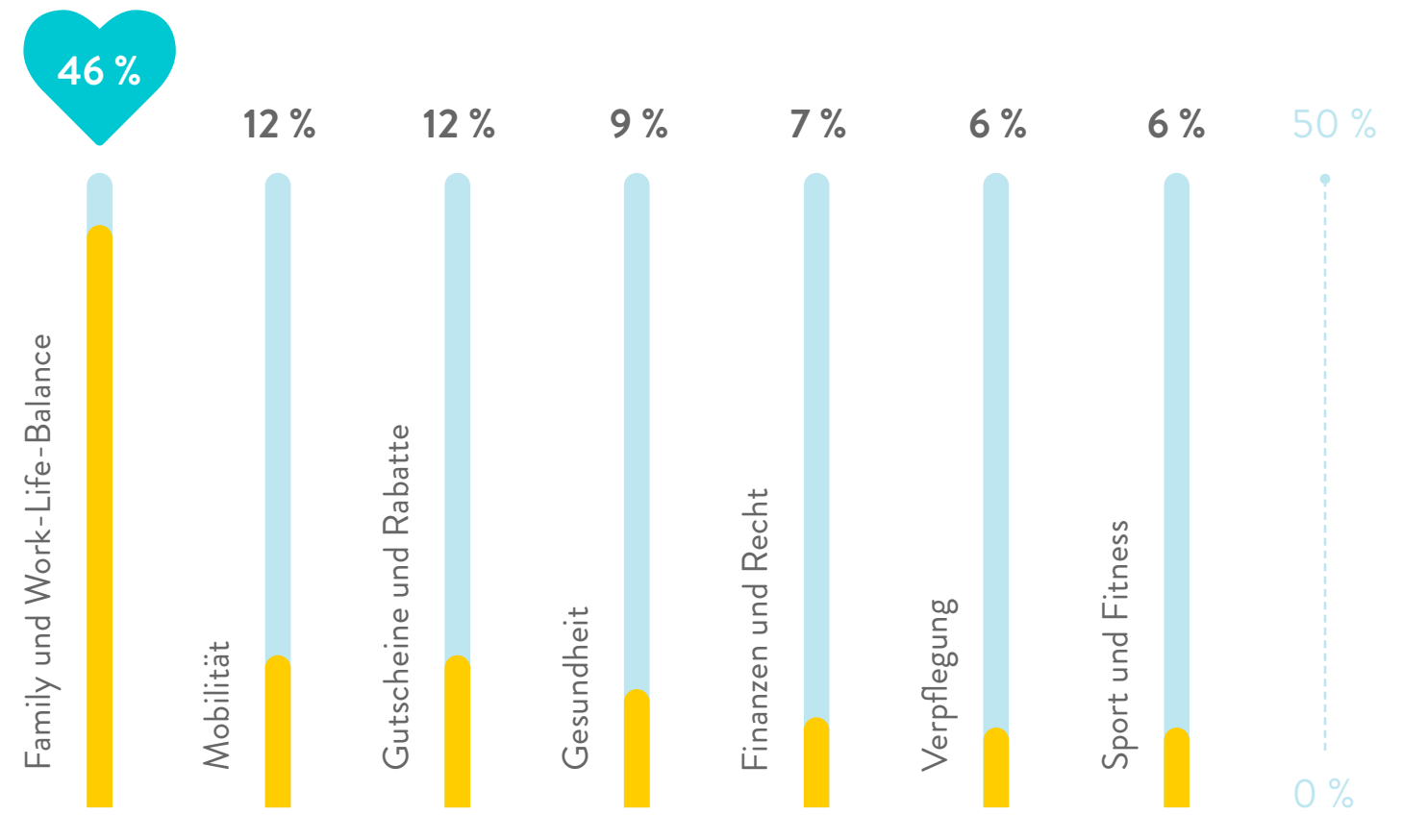
Björn Wind

CEO und Co-Founder voio

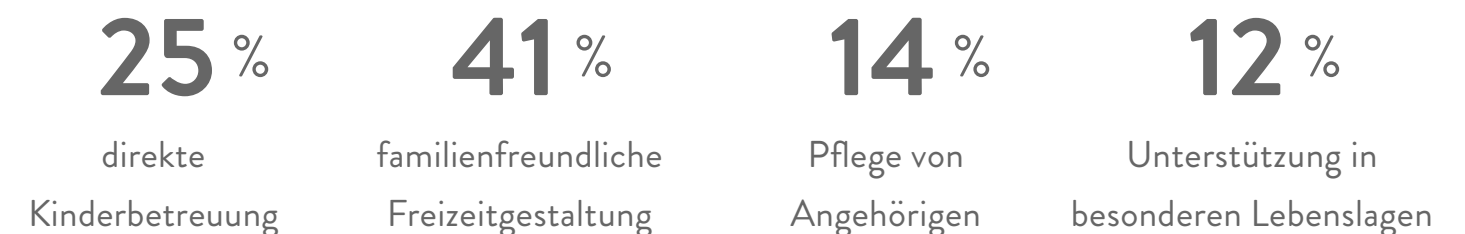
01. Mitarbeitende wollen mehr Benefits rund um *Familie und Work-Life-Balance*.

Wir haben die Studienteilnehmenden gebeten, die gängigen Benefit-Kategorien nach der Relevanz für ihre Zufriedenheit zu sortieren. Das erstaunliche Ergebnis: Fast die Hälfte der Befragten bewertet die Kategorie „Family & Work-Life-Balance“ als wichtigste für ihre Zufriedenheit. Zeit mit der Familie, Ausflüge und Events oder glückliche Freizeitmomente schlagen finanzielle Vorteile um Längen. Die starke Sehnsucht nach entsprechenden Angeboten macht „Family & Work-Life-Balance“ zur entscheidenden Kategorie auch für Arbeitgebende – nicht nur im Hinblick auf zufriedene Beschäftigte. Bei der Beurteilung der Relevanz für die eigene Produktivität lagen „Family & Work-Life-Balance“ ebenfalls auf dem ersten Platz.

Welche Benefit-Kategorien Mitarbeitende am wichtigsten finden:



Wie Mitarbeitende das Budget für „Family & Work-Life-Balance“-Angebote konkret verteilen würden:

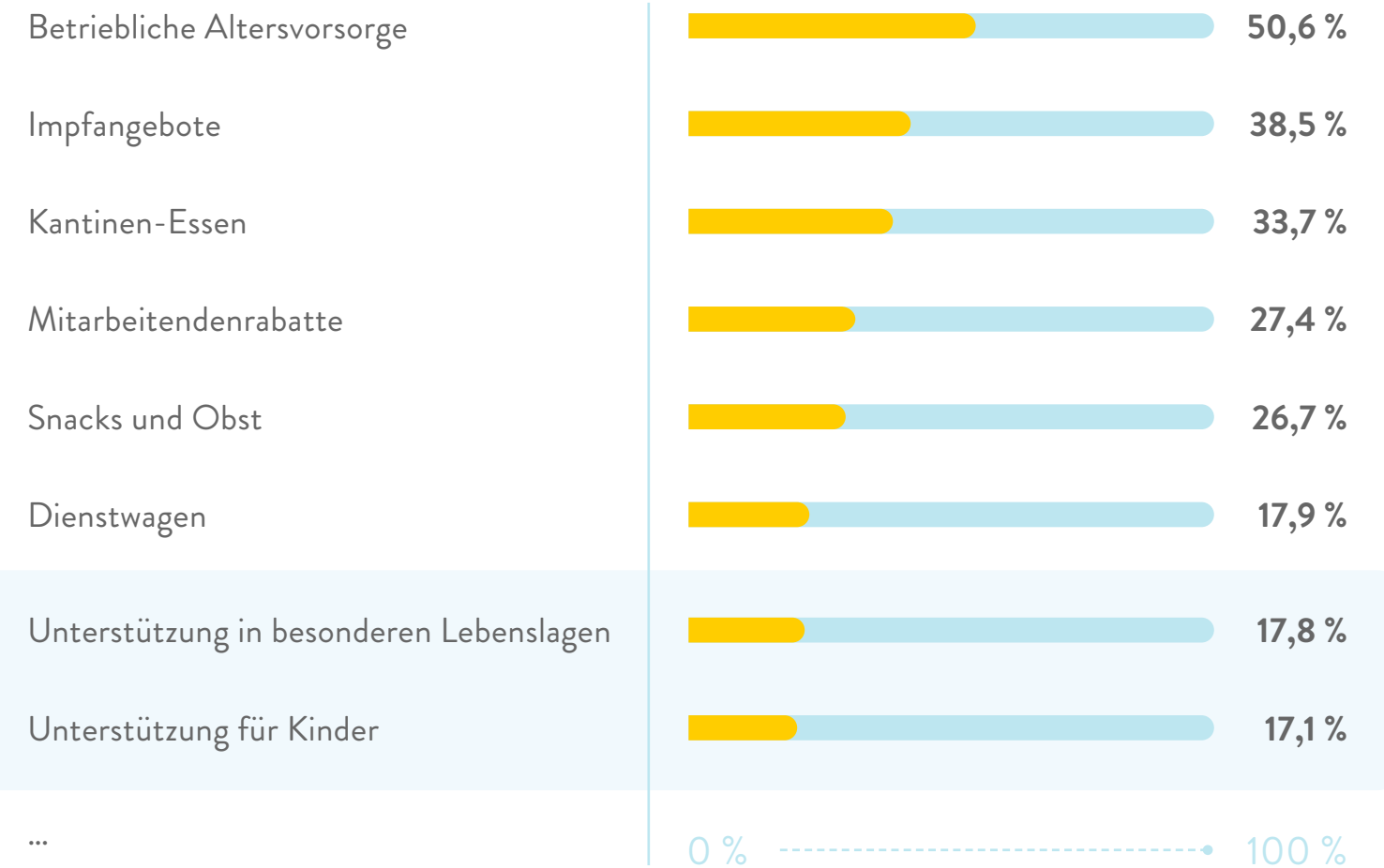


02. Unternehmen bieten Benefits, die ihr Personal größtenteils *nicht will und nutzt.*



Die Frage nach den angebotenen Benefits für Mitarbeitende liefert die üblichen Verdächtigen der vergangenen Jahrzehnte. Angebote für Familien, Work-Life-Balance oder Wellbeing und Health finden sich weit abgeschlagen auf den hinteren Plätzen. Damit gehen die verfügbaren Benefits völlig am Bedarf der Mitarbeitenden vorbei.

Aktuell am meisten angebotene Benefits in deutschen Unternehmen:



Familienbenefits stark unterrepräsentiert

Mehr als die Hälfte der Unternehmen investiert **weniger als**

5%

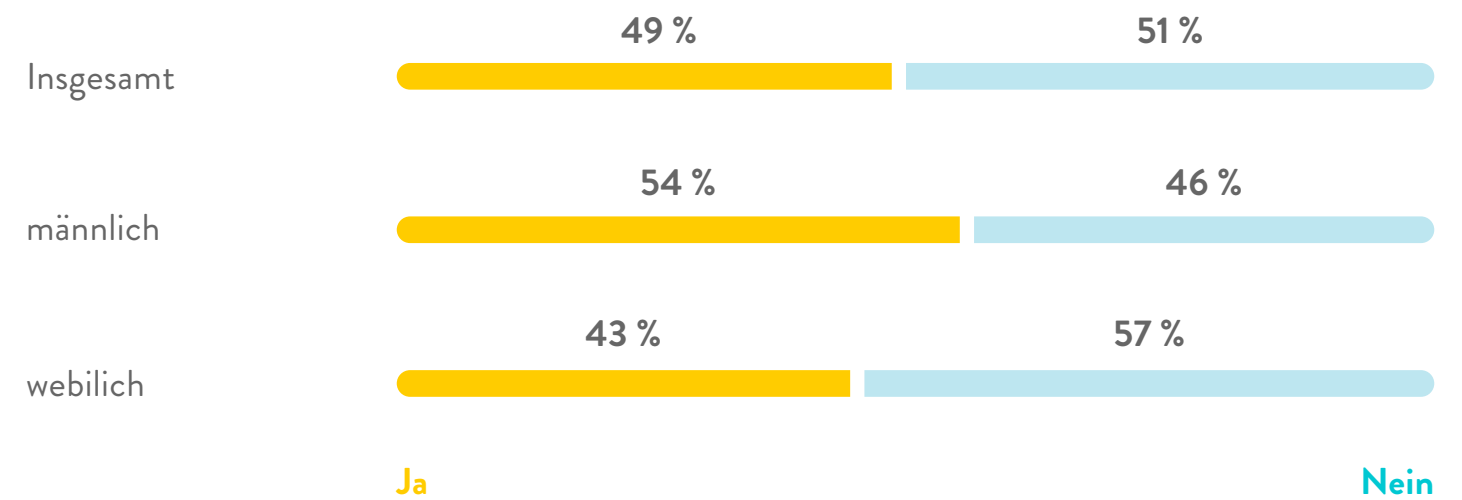
des Budgets in familienfreundliche Zusatzleistung.

03. Mitarbeitende wünschen sich Benefits, die sie im Homeoffice unterstützen.

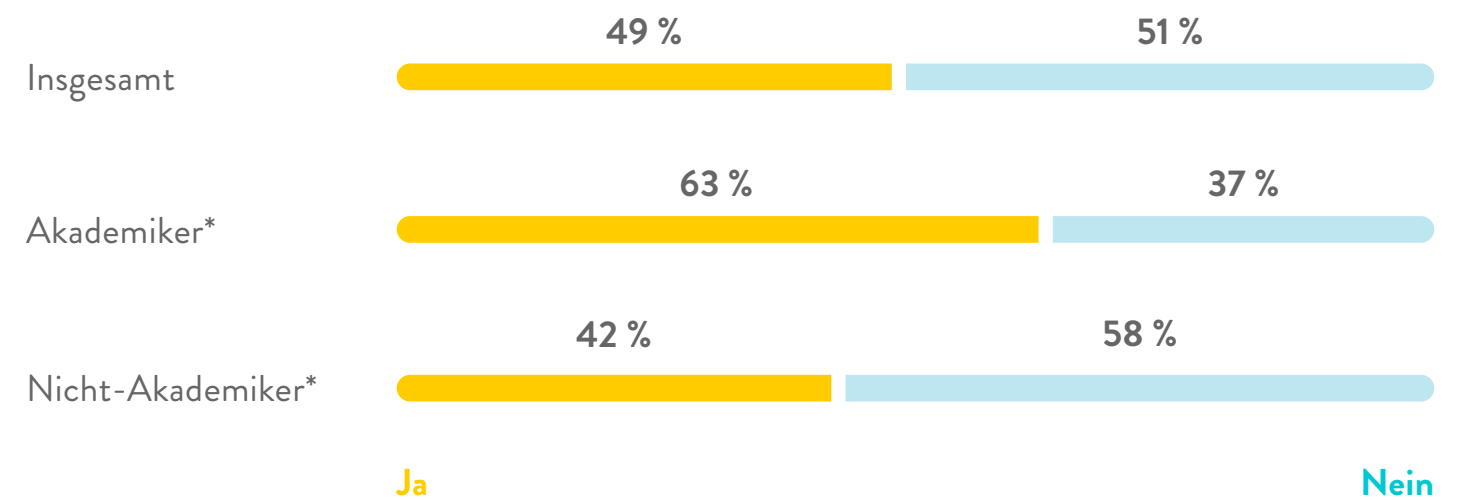
Vor allem Akademiker* machen Jobauswahl explizit von ortsunabhängig-verfügbaren Benefits abhängig.

Arbeitnehmende sind mehrheitlich unzufrieden mit den ortsunabhängigen Benefits ihres Unternehmens. Auf die Frage, ob ihr Arbeitgeber genügend Benefits bietet, die sie auch im Homeoffice nutzen können, antworteten 51% der Befragten mit Nein. Die Wertschätzung für Homeoffice-Benefits steigt dabei mit dem Bildungsgrad. Unter allen Befragten ist es für eine knappe Mehrheit unerheblich, ob zukünftige Arbeitgebende Benefits für das Homeoffice anbieten. Zwei Drittel der Akademiker* aber beziehen die Verfügbarkeit ortsunabhängiger Benefits explizit in die Entscheidung ihrer Jobwahl ein.

Sind Sie der Meinung, dass Ihr Betrieb genug Benefits bietet, die Sie auch aus dem Homeoffice nutzen können?

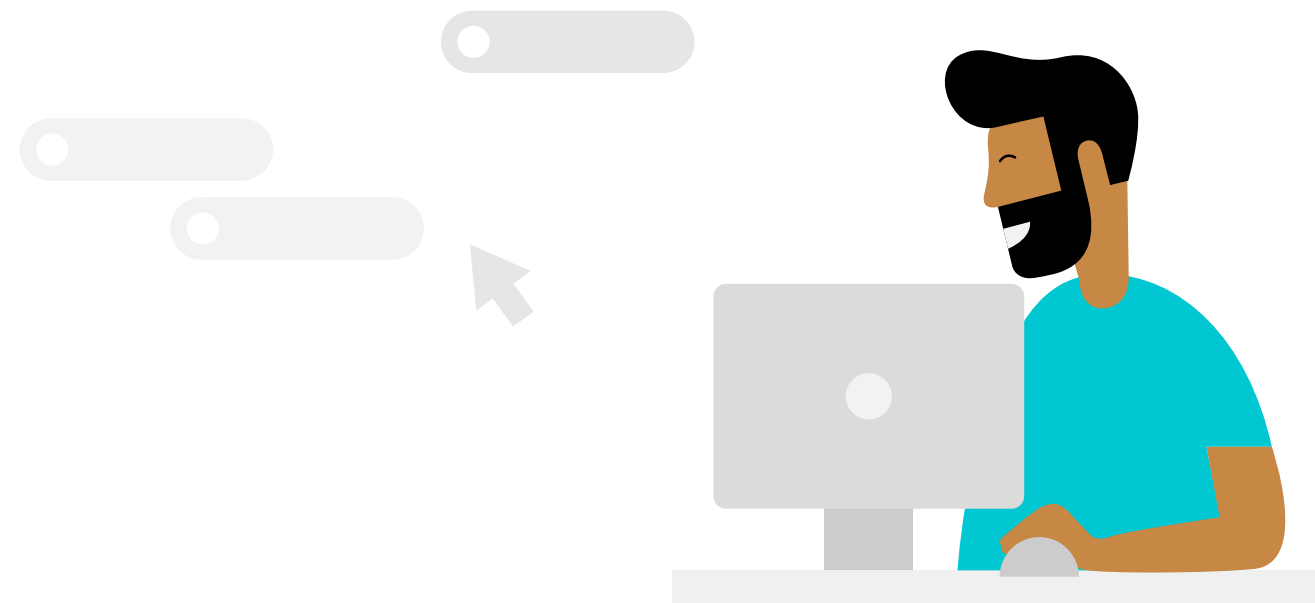


Würden Sie bei einem zukünftigen Jobwechsel darauf achten, ob die Benefits auch aus dem Homeoffice nutzbar sind?

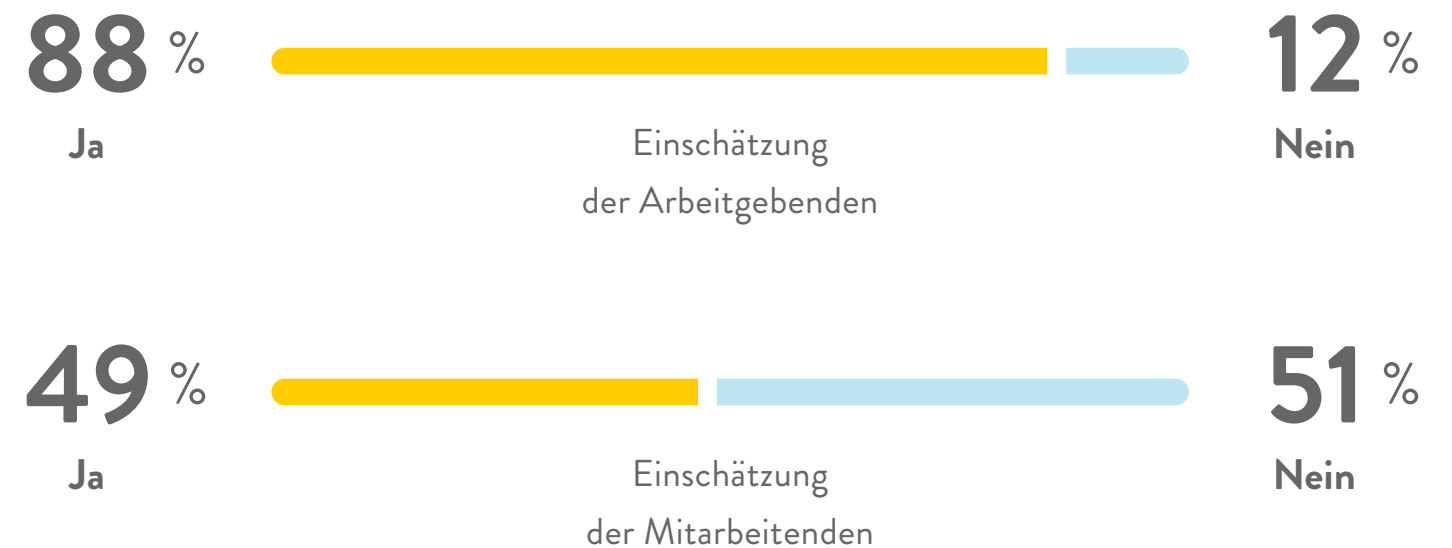


04. Unternehmen überschätzen ihr Angebot an virtuellen Benefits dramatisch.

Die Einschätzungen über ein ausreichendes Angebot an virtuellen Benefits für das Homeoffice gehen zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgebenden weit auseinander. Auf die Frage, ob sie genügend im Homeoffice nutzbare Benefits anbieten, antworteten 88 % der Arbeitgebenden mit Ja. Die Mehrheit der Arbeitnehmenden ist aber mit der Bereitstellung von virtuellen Benefits durch ihr Unternehmen unzufrieden.



Das Angebot der virtuellen Benefits in meinem Unternehmen ist ausreichend



05. Benefits spielen eine immer *größere* Rolle bei der Jobsuche.

Benefits werden immer wichtiger im Wettbewerb um zukünftige Fachkräfte. Exklusiv für diese Studie wertete kununu die Relevanz von Benefits in der heutigen Arbeitswelt aus. Hierfür analysierte die Arbeitgebenden-Bewertungsplattform über fünf Millionen Bewertungen von Beschäftigten und suchten nach Wörtern wie „Benefits“ oder „Mitarbeiter Vorteile“. Das Ergebnis: Zwischen 2018 und 2021 stieg die Zahl der Nennungen dieser Schlüsselwörter um fast 62%. Das zeigt also: Für Mitarbeitende steigt der Stellenwert von Benefits bei Bewertungen und damit auch beim arbeitgebenden Unternehmen. Mitarbeitervorteile werden also zum immer entscheidenderen Faktor bei der Jobsuche.



+ 62%

Anstieg der Thematisierung von Benefits für Mitarbeitende in den letzten 3 Jahren

Was heißt das für Ihr Unternehmen?

Das sind die Benefit-Strategien der Zukunft.

1. Passen Sie Ihre Benefits der neuen Arbeitswelt an.

Bewährte Zusatzleistungen der vergangenen Jahrzehnte können mit den Umbrüchen der Arbeitswelt nicht mehr mithalten. New Work und der gesellschaftliche Wandel verändern Ansprüche und Bedarf an Benefits für Mitarbeitende. Gleichzeitig erreichen Benefits bei der Wahl und der Beurteilung des Arbeitgebenden einen immer höheren Stellenwert. Unternehmen stehen dadurch vor mehreren Herausforderungen.

2. Bleiben Sie wettbewerbsfähig.

Wer sich im Wettbewerb um heutige und zukünftige Fachkräfte als attraktiver Arbeitgebender positionieren will, sollte darum in mitarbeitenden-zentrierte Angebote investieren und die sich verändernden Wünsche seiner Belegschaft ernst nehmen – am besten im direkten Austausch.

3. Schaffen Sie Angebote für Work-Life-Balance.

Zum einen verschieben sich die Kategorien der gewünschten Benefits. Fast die Hälfte der Mitarbeitenden wünscht sich mehr Angebote für ihre Familie und Work-Life-Balance, während Vorteile aus der Kategorie „Finanzen und Recht“ immer weniger gewollt werden. Die Realität in Unternehmen ist noch genau umgekehrt.

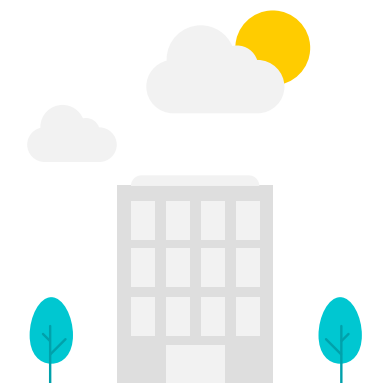
4. Schaffen Sie Angebote für Ihr Arbeitsmodell.

Zum anderen ändern sich mit der zunehmenden Verlagerung der Arbeitswelt ins Homeoffice die Ansprüche

an die Verfügbarkeit. Wenn das eigene Zuhause immer mehr zum Arbeitsplatz wird, müssen Benefits immer mehr auch dort verfügbar und auch auf diese neuen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnitten sein.

5. Binden Sie Ihre Mitarbeitenden ein.

Beziehen Sie Ihre Mitarbeitenden in den Prozess mit ein und ermitteln Sie den Wandel der Anforderungen an zeitgemäße Benefits aus erster Hand. Und kommen Sie auf voiiio zu, wenn Sie Fragen rund um das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden haben und Anregungen brauchen, wie Sie mit passenden Zusatzangeboten für alle die Bindung an Ihr Unternehmen steigern und sich als attraktiver Arbeitgebender am Markt behaupten können.



Die *All-in-One* Wellbeing-Plattform für Ihre Mitarbeitenden

voiiio bietet tausende Angebote
in den Kategorien ...



Familien- und Sozialleben

Ferienbetreuung, virtuelle
Kinderbetreuung, Familienevents und
Ausflüge, Pflege und Betreuung
und viele mehr



Mentale und physische Gesundheit

Sport und Bewegung, Achtsamkeit
und mentale Stärkung, Zeit- und Stress-
management, Ernährung
und viele mehr



Persönliche Herausforderungen und Krisen

Employee Assistance Program (EAP),
Krisen- und Schicksalsschläge,
Coaching und Beratung
und viele mehr



Über voio

voio ist die passgenaue All-in-one-Lösung für Sie, wenn Ihnen das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden am Herzen liegt.

Wir wurden 2018 als Plattform für Kinder- und Ferienbetreuung gegründet. Heute können Mitarbeitende über unsere Wellbeing-Plattform unkompliziert tausende Angebote buchen, so zum Beispiel Familienaktivitäten, Sport- und Gesundheitsangebote sowie Unterstützung in Krisen und schwierigen Situationen. voio arbeitet inzwischen mit über 300 Unternehmen zusammen und unterstützt so über 350.000 Menschen in allen Lebenslagen.

300+ Unternehmen vertrauen uns bereits.



BARMER

PROVINZIAL
Die Versicherung der Sparkassen



OTTO

Helios



Deutschlandweit

virtuelle und regionale Angebote



On Demand

mit einem Klick auf Abruf buchbar



Qualitätsgeprüft

persönliche und regelmäßige Qualitätstests



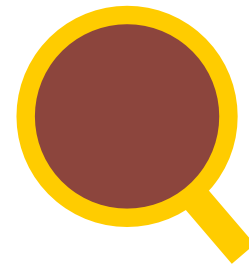
Personalisiert

individuelle Angebote für jede Lebenslage



Exklusiv

größtenteils kostenfrei und eigens konzipiert



Sie wollen mehr erfahren?

Dann buchen Sie jetzt einen kurzen Beratungstermin:

030 439 71 72 70

partnerschaft@voiiio.de

GESPRÄCH VEREINBAREN

