

Attraktive Zusatzleistungen

Mit Fringe Benefits Talente gewinnen und halten: Beispiele und Statistiken

Fringe Benefits gewinnen in der Arbeitswelt an Bedeutung. Diese Zusatzleistungen gehen über das reine Gehalt hinaus und verbessern die Lebensqualität der Mitarbeitenden. Als HR-Leader möchtest du sicherstellen, dass dein Unternehmen attraktiv bleibt, neue Talente anzieht und bestehende Mitarbeitende bindet. In diesem Artikel zeige ich dir, welche Fringe Benefits es gibt und was Mitarbeitende wirklich wollen.

Von Weiji Stocker

Definition und Arten von Fringe Benefits

Fringe Benefits sind Zusatzleistungen, die Mitarbeitende neben ihrem Gehalt erhalten. Diese Leistungen können finanzieller oder nicht finanzieller Natur sein und bieten verschiedene Vorteile. Hier einige Beispiele:

Gesundheitsangebote

Unternehmen bieten häufig Gesundheitsprogramme wie Zugang zu Fitnessstudios, Zuschüsse zu Fitnessabos, Ernährungsberatung und Gesundheitschecks an. Psychologische Beratung und Stressmanagement-Workshops sind ebenfalls beliebt.

Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice

Diese Optionen ermöglichen eine bessere Work-Life-Balance. Gleitzeitmodelle und die Möglichkeit, regelmässig von zu Hause oder remote zu arbeiten, sind für viele Mitarbeitende attraktiv.

Weiterbildungsmöglichkeiten

Weiterbildung unterstützt die berufliche Entwicklung. Dazu gehören interne Schulungen, finanzielle Unterstützung für externe Weiterbildungen und Zugang zu E-Learning-Plattformen wie LinkedIn Learning.

Familienfreundliche Leistungen

Betriebsinterne Kitas, Kinderbetreuungszuschüsse und flexible Arbeitsmodelle gehören dazu. Unternehmen können auch unbezahlte Elternzeit für beide El-



Eine betriebsinterne Kita kann für Mitarbeitende mit Kindern ein grosser Fringe Benefit sein.

ternteile und spezielle Rückkehrprogramme anbieten, um den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Altersvorsorge und Sozialversicherung

Unternehmen zahlen oft höhere Beiträge zur Sozialversicherung und Altersvorsorge, was die langfristige finanzielle Absicherung stärkt und in schwierigen Zeiten Sicherheit bietet. Auch die Beschäftigung über das normale Rentenalter hinaus ist eine Möglichkeit, Mitarbeitende weiterhin zu halten.

Spezielle Benefits

Ferienzukauf, ein freier Tag am Geburtstag, Anteil an GA oder Halbtax, Firmenwagen, Reisevergünstigungen und Rabatte auf Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens und seiner Partner sind Beispiele für zusätzliche Benefits.

Fringe Benefits im Recruiting-Prozess

Fringe Benefits steigern die Attraktivität eines Unternehmens und zeigen potenziellen Mitarbeitenden, dass ihre Bedürfnisse ernst genommen werden. Sie sind ein starkes Instrument in der Talentgewinnung. Wichtig ist, dass die angebotenen Benefits zur Unternehmenskultur passen und die Werte des Unternehmens widerspiegeln.

Fringe Benefits sind auch ein wichtiger Teil des Employer Brandings. Sie heben das Unternehmen von der Konkurrenz ab und können der entscheidende Grund sein, warum sich ein Kandidat oder eine Kandidatin für ein Unternehmen entscheidet. Zufriedene Mitarbeitende bleiben länger und tragen zu einer positiven Unternehmenskultur bei.

Mehr Lohn oder lieber Fringe Benefits?

Beide Ansätze haben Vor- und Nachteile. Ein höheres Gehalt bietet finanzielle Sicherheit und Flexibilität, ist besonders für jüngere Mitarbeitende oder solche mit finanziellen Verpflichtungen attraktiv. Fringe Benefits bieten langfristige Vorteile, die über den finanziellen Aspekt hinausgehen. Zufriedene Mitarbeitende sind motivierter und leisten bessere Arbeit. Eine ausgewogene Work-Life-Balance trägt zur Zufriedenheit bei, da berufliche und private Verpflichtungen besser in Einklang gebracht werden können. Glückliche und gesunde Mitarbeitende sind weniger oft krank, was die Produktivität

erhöht. Weiterbildungsmöglichkeiten fördern die berufliche und persönliche Entwicklung und sorgen für kontinuierliche Verbesserung der Fähigkeiten. Studien zeigen, dass viele Mitarbeitende Wert auf Zusatzleistungen legen, die Gesundheit und Work-Life-Balance fördern. Eine Kombination aus Lohn und Benefits deckt die unterschiedlichen Bedürfnisse und Präferenzen der Mitarbeitenden ab.

Fringe Benefits als Zeichen der Wertschätzung

Fringe Benefits sind ein starkes Zeichen der Wertschätzung und Anerkennung. Sie zeigen den Mitarbeitenden, dass das Unternehmen ihre Leistung und ihr Engagement schätzt.

Leistungsabhängige Boni und Prämien honorieren die Arbeit direkt und steigern die Motivation. Aktienoptionen ermöglichen den Mitarbeitenden, am Unternehmenserfolg teilzuhaben, und fördern eine stärkere Bindung. Awards für aussergewöhnliche Leistungen wie «Mitarbeiter*in des Monats» oder spezielle Anerkennungen würdigen herausragende Mitarbeitende öffentlich und motivieren das gesamte Team.

Was Mitarbeitende bevorzugen und was Schweizer Firmen unternehmen, um attraktiv zu bleiben

Die jüngste «Global Benefits Attitudes»-Umfrage von WTW zeigt, dass Vergütung

und Arbeitsplatzsicherheit für Schweizer Arbeitnehmende nach wie vor an erster Stelle stehen. Dennoch spielen auch Fringe Benefits eine immer wichtigere Rolle bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber.

Präferenzen der Mitarbeitenden

Vergütung und Arbeitsplatzsicherheit sind die Hauptgründe für den Verbleib beim derzeitigen Arbeitgeber, mit 34% der Mitarbeitenden, die den Lohn und die Arbeitsplatzsicherheit als entscheidend ansehen, und 33%, die das Arbeitsumfeld wichtig finden. Fringe Benefits sind ebenfalls ein bedeutender Faktor: 42% der Schweizer Beschäftigten haben sich aufgrund ihres Benefit-Angebots für ihren aktuellen Arbeitgeber entschieden, und 46% bleiben aus demselben Grund. Besonders Altersvorsorgeleistungen sind für 39% ein entscheidender Faktor. Angesichts steigender Lebenshaltungskosten und geopolitischer Herausforderungen suchen Mitarbeitende finanzielle Sicherheit bei ihren Arbeitgebern, wobei mehr als die Hälfte (62%) primär über die Pensionskasse für das Alter spart.

Schweizer Unternehmen ergreifen verschiedene Massnahmen, um ihre Attraktivität zu steigern und die Zufriedenheit sowie Loyalität ihrer Mitarbeitenden zu sichern. Sie erweitern ihr Angebot an Benefits und gestalten die Auswahlmöglichkeiten breiter, um Bindung, Engagement und Produktivität zu verbessern. Zudem bieten Firmen zunehmend die Möglich-

keit, über das ordentliche Rentenalter hinaus weiterzuarbeiten, um finanzielle Sicherheit zu gewährleisten und die Altersrente zu erhöhen.

Fazit

Unternehmen, die ihre Attraktivität steigern und Talente gewinnen sowie binden möchten, sollten daher auf ein breites Angebot an Fringe Benefits setzen. Dies umfasst nicht nur finanzielle Anreize, sondern auch nicht monetäre Vorteile, die zur Work-Life-Balance und beruflichen Entwicklung beitragen. Dabei ist es wichtig, dass diese Benefits zur Unternehmenskultur passen und die Werte des Unternehmens widerspiegeln.

Darüber hinaus sollten Unternehmen kontinuierlich den Markt beobachten und ihre Angebote an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anpassen. Eine offene Kommunikation über die verfügbaren Benefits und deren Vorteile ist essenziell, um das Engagement und die Loyalität der Belegschaft zu fördern.



Weiji Stocker, Founder und Managing Director von innov8, transformiert die Talentgewinnung von Unternehmen mit einem ganzheitlichen Ansatz. Sie unterstützt Unternehmen bei der Suche nach qualifizierten Talenten und schult HR-Profis in Rekrutierungsthemen.



MITARBEITER-VERPFLEGUNG? LUNCH-CHECK

GENIAL, EINFACH, GÜNSTIG UND SCHNELL

Ob für's lokale Restaurant, den Kühlschrank vor Ort, Take Away oder Delivery für's Homeoffice – Lunch-Check ist so vielseitig, wie Ihre Anforderungen.

Entdecken Sie alle Vorteile auf unserer Website:

