

ERWEITERTE SOZIALLEISTUNGEN – ANGEBOTE UND METHODEN

Erweiterte Sozialleistungen (oder „Fringe Benefits“) sind Zusatzangebote, die über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinausgehen und den Beschäftigten attraktive Mehrwerte bieten. Unternehmen nutzen erweiterte Sozialleistungen, um ihre Arbeitgeberattraktivität zu steigern, die Beschäftigtenzufriedenheit zu fördern und die Beschäftigtenbindung zu erhöhen. Erweiterte Sozialleistungen können von der Gesundheitsvorsorge über Weiterbildungsangebote bis hin zu finanziellen Vorteilen reichen und tragen wesentlich zur Motivation und Produktivität der Beschäftigten bei.

Erweiterte Sozialleistungen bieten dahingehend sowohl Unternehmen als auch Beschäftigten zahlreiche Vorteile:

Erhöhte Attraktivität als Arbeitgeber*in: In Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels sind Unternehmen mehr denn je darauf angewiesen, sich als attraktive Arbeitgeber*in zu präsentieren. Zusätzliche Sozialleistungen sind hierbei ein wesentlicher Differenzierungsfaktor. Sie zeigen, dass dem Unternehmen das Wohl ihrer Beschäftigten am Herzen liegt und vermitteln ein modernes, beschäftigtenorientiertes Image.

Steigerung der Beschäftigtenmotivation und -bindung: Sozialleistungen fördern die Motivation und Identifikation der Beschäftigten, da sie oft das Gefühl von Wertschätzung und Sicherheit vermitteln. Beschäftigten, die sich in ihrer beruflichen und privaten Situation unterstützt fühlen, sind loyaler und haben eine geringere Neigung, das Unternehmen zu wechseln. Eine langfristige Bindung reduziert zudem die Rekrutierungskosten und schafft ein stabiles Arbeitsumfeld.

Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden: Maßnahmen zur Gesundheitsförderung – von Sportangeboten bis hin zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung – tragen dazu bei, das Wohlbefinden der Beschäftigten zu steigern. Gesunde Beschäftigte sind weniger krankheitsanfällig und können ihre volle Leistung erbringen, was sich positiv auf das gesamte Arbeitsklima und die Produktivität auswirkt.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Förderung von Weiterentwicklung und Kompetenzaufbau: Weiterbildungs- und Entwicklungsangebote innerhalb der Sozialleistungen ermöglichen es Beschäftigten, ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen auszubauen. Dies steigert nicht nur die individuelle Arbeitszufriedenheit, sondern wirkt sich auch positiv auf die Innovationsfähigkeit und Zukunftssicherheit des Unternehmens aus.

Die Einführung erweiterter Sozialleistungen sollte sorgfältig geplant und an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst sein. Zu relevanten Aspekten, die dabei berücksichtigt werden müssen, zählen u. a.:

Bedarfsanalyse durch Beschäftigtenbefragungen: Regelmäßige Befragungen zu den Bedürfnissen und Erwartungen der Beschäftigten liefern wichtige Erkenntnisse. Betreffende Analysen ermöglichen es, gezielt Maßnahmen zu priorisieren, die eine hohe Akzeptanz und Nutzungsrate erzielen können. Gleichzeitig signalisiert die Einbindung der Beschäftigten, dass ihre Bedürfnisse ernst genommen werden und sorgt dafür, dass sie bereits frühzeitig über entsprechende Angebote in Kenntnis gesetzt sind.

Modularität und Flexibilität des Angebots: Unterschiedliche Lebensphasen und -situationen der Beschäftigten erfordern unterschiedliche Sozialleistungen. Flexible, modulare Leistungspakete ermöglichen es, individuelle Präferenzen besser zu berücksichtigen und die Attraktivität der Leistungen zu erhöhen. Ein auf Flexibilität basierender Ansatz geht gezielter auf die sich wandelnden Bedürfnisse der Beschäftigten ein.

Effizienz und Wirtschaftlichkeit durch Budgetkontrolle: Sozialleistungen sind mit finanziellen Aufwendungen verbunden, die eine sorgfältige Abwägung von Kosten und Nutzen erfordern. Die Festlegung eines Budgets unterstützt die gezielte Steuerung und Priorisierung solcher Maßnahmen und stellt sicher, dass die Investition in Sozialleistungen langfristig wirtschaftlich sinnvoll bleibt.

Wertschätzungskultur durch offene Kommunikation fördern: Die Etablierung einer Kultur der Wertschätzung und die gezielte Kommunikation des Wertes der angebotenen Sozialleistungen stärken die positive Wahrnehmung dieser Leistungen. Informationskampagnen und regelmäßige Feedbackmöglichkeiten verdeutlichen, dass Sozialleistungen mehr sind als bloße Anreize und integraler Bestandteil einer beschäftigtenorientierten Unternehmenskultur.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

MÖGLICHE ERWEITERTE SOZIALLEISTUNGEN IM ÜBERBLICK

Das Angebot an erweiterten Sozialleistungen ist schier unbegrenzt und kann alles umfassen, was von den Beschäftigten als attraktives Angebot wahrgenommen und in Anspruch genommen werden kann. Die Auswahl hängt letztlich neben den Wünschen der Beschäftigten auch von den Möglichkeiten des Unternehmens, der Branche oder von Rahmenbedingungen wie der örtlichen Verfügbarkeit möglicher Angebote ab. Zu den erweiterten Sozialleistungen, die sich bereits in vielen Unternehmen bewährt haben, gehört eine Vielzahl unterschiedlichster Maßnahmen.

PROGRAMME ZUR GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Von Präventionskursen über Mitgliedschaften im Fitnessstudio bis hin zu psychologischen Beratungsangeboten - Programme zur Gesundheitsförderung unterstützen das körperliche und seelische Wohlbefinden der Beschäftigten. Gesundheitsförderliche Maßnahmen reduzieren oft krankheitsbedingte Ausfälle und zeigen, dass dem Unternehmen die Gesundheit der Beschäftigten wichtig ist. Moderne Ansätze bieten zudem digitale Gesundheitsplattformen und Apps, die einen gesunden Lebensstil fördern.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG (BAV)

Gerade vor dem Hintergrund sinkender gesetzlicher Renten ist eine zusätzliche Altersvorsorge für viele Beschäftigte attraktiv. Mit Modellen wie Direktversicherungen oder Pensionskassen können Unternehmen zur finanziellen Absicherung im Alter beitragen. Häufig wird auch eine anteilige Übernahme der Beiträge angeboten, was den Anreiz erhöht und die Beschäftigten entlastet.

ZUSCHÜSSE UND ANGEBOTE ZUR KINDERBETREUUNG

Insbesondere für Beschäftigte mit Kindern sind flexible Betreuungsmodelle und finanzielle Zuschüsse für Kindergärten oder Tagesmütter von großem Wert. Einige Unternehmen bieten sogar betriebseigene Kindertagesstätten an, die sich mit flexiblen Öffnungszeiten an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren. Betreffende Maßnahmen fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und schaffen für Eltern ein stabiles und unterstützendes Arbeitsumfeld.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

INDIVIDUELLE WEITERBILDUNG

Die Förderung beruflicher Qualifikationen zeigt, dass das Unternehmen an die Weiterentwicklung seiner Beschäftigten glaubt. Angeboten werden Seminare, Workshops oder auch Zuschüsse zu Studiengängen und Zertifikaten. Eine innovative Erweiterung sind Lernplattformen, die den Beschäftigten personalisierte Weiterbildungsmöglichkeiten bieten.

FLEXIBILITÄT

Die Möglichkeit, teilweise oder ganz von zu Hause aus zu arbeiten, ist für viele Beschäftigte ein wichtiger Faktor zur Verbesserung der Work-Life-Balance. Flexible Arbeitszeiten und Schichtmodelle sowie die freie Wahl des Arbeitsortes sind mittlerweile in vielen Unternehmen fest verankert und verbessern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

BESCHÄFTIGTEN- UND ERFOLGSBETEILIGUNG

Durch Beschäftigtenbeteiligungen wie Aktienoptionen oder Erfolgsbeteiligungen werden die Beschäftigten direkt am Unternehmenserfolg beteiligt. Betreffende Maßnahmen fördern nicht nur die Identifikation mit dem Unternehmen, sondern motivieren auch zu mehr Engagement und Verantwortungsbewusstsein.

ERHOLUNGS- UND ZUSATZURLAUB

Zusätzliche Urlaubstage oder Sonderurlaub bei besonderen Lebensereignissen wie der Geburt eines Kindes oder einem Umzug zeigen den Beschäftigten, dass das Unternehmen auf ihre persönliche Situation Rücksicht nimmt. Ausreichender Erholungsurlaub ist ein wichtiger Faktor für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten.

VERPFLEGUNGSZUSCHÜSSE

Kostenlose oder vergünstigte Mahlzeiten, Essensgutscheine oder die Bereitstellung von Obst und Getränken am Arbeitsplatz tragen zur Wertschätzung der Beschäftigten bei. Ein Verpflegungszuschuss fördert nicht nur die Gesundheit, sondern auch den Zusammenhalt und die Gemeinschaft im Team.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

FAMILIENUNTERSTÜTZUNG UND PFLEGELEISTUNGEN

Unterstützungsangebote für Beschäftigte, die Angehörige pflegen, wie flexible Arbeitszeiten, Sonderurlaub oder Pflegeunterstützungsgeld, erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Auch psychologische Beratung oder Unterstützung durch externe Pflegeberatungsstellen tragen zur Entlastung bei.

FREIZEIT UND TEAMEVENTS

Gemeinsame Freizeitaktivitäten, von Betriebsfesten über Teambuilding-Ausflüge bis hin zu gesponserten Sportmannschaften, fördern den Zusammenhalt im Team und stärken das Gemeinschaftsgefühl. Regelmäßige Veranstaltungen unterstützen den informellen Austausch und die Teamentwicklung und tragen zu einem positiven Arbeitsklima bei.

UNTERSTÜTZUNG BEI KAUF ODER MIETE VON IMMOBILIEN

Gerade in Regionen mit hohen Wohnkosten kann eine finanzielle Unterstützung bei der Miete oder beim Kauf einer Immobilie attraktiv sein. Unternehmen bieten beispielsweise zinsgünstige Darlehen, einmalige Zuschüsse oder Vermittlungsleistungen für wohnungsuchende Beschäftigte an.

SPENDENPROGRAMME UND EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT

Programme, die Beschäftigte in ihrem ehrenamtlichen Engagement unterstützen, z. B. durch bezahlte Freistellung oder Spendenanreize, fördern das soziale Bewusstsein und die Verbundenheit mit dem Gemeinwesen. Viele Unternehmen bieten auch Matching-Programme an, bei denen sie Beschäftigtenspenden an gemeinnützige Organisationen verdoppeln.

EXKLUSIVE VERGÜNSTIGUNGEN

Einen zusätzlichen Mehrwert bieten Kooperationen mit externen Anbietern, die den Beschäftigten Vergünstigungen auf Produkte und Dienstleistungen wie Reisen, Elektronik oder Mode ermöglichen. Diese exklusiven Vergünstigungen sind für viele Beschäftigte attraktiv und können Teil eines umfassenden Benefit-Programms sein.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

WELLNESS-ZUSCHÜSSE UND PRÄVENTIONSPROGRAMME

Neben klassischen Gesundheitsleistungen können Unternehmen auch Wellness-Zuschüsse für Massagen, Meditationskurse oder alternative Therapien wie Akupunktur anbieten. Dies fördert die körperliche und mentale Entspannung der Beschäftigten und trägt zu einem ausgeglicheneren Arbeitsumfeld bei.

INNOVATIVE URLAUBSKONZEPTE WIE "UNLIMITED VACATION"

Einige Unternehmen gewähren unbegrenzten Urlaub (unter Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten), der es den Beschäftigten ermöglicht, ihre Arbeitszeit flexibler an ihre persönlichen Bedürfnisse anzupassen. Die Freiheit fördert die Eigenverantwortung und das Vertrauen innerhalb der Unternehmenskultur.

EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAMME (EAP)

Employee Assistance Programme bieten umfassende Unterstützungsleistungen wie Beratung und Hilfe bei persönlichen, beruflichen oder finanziellen Problemen. Sie schaffen ein sicheres Umfeld, in dem Beschäftigte professionelle Hilfe in Anspruch nehmen können und fördern so ihr Wohlbefinden.

PRÄMIEN FÜR BESONDERE LEISTUNGEN ODER JUBILÄEN

Belohnungen für besondere Leistungen oder Dienstjubiläen sind ein Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung. Sie können einmalige Prämien, bezahlte Sonderurlaube oder Sachgeschenke sein und motivieren die Beschäftigten

ARBEITSPLATZGESTALTUNG NACH INDIVIDUELLEN BEDÜRFNISSEN

Eine flexible Arbeitsplatzgestaltung, z. B. durch höhenverstellbare Tische, ergonomische Stühle oder speziell auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittene Bürolösungen, trägt zur körperlichen Gesundheit der Beschäftigten bei und erhöht den Komfort am Arbeitsplatz.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie fördert TRAIBER.NRW im Rahmen der Förderbekanntmachung „Transformationsstrategien für Regionen der Fahrzeug- und Zulieferindustrie“ mit 4,1 Mio. EUR bis Ende 2025.

Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter www.traiber.nrw

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages