

Welche Mitarbeiter Benefits und Zusatzleistungen im Sozial- und Gesundheitswesen angeboten werden

Man nennt sie freiwillige betriebliche Zusatzleistungen, Fringe Benefits, Mitarbeiter Benefits oder Arbeitgebervorteile: 51 Sozial- und Pflegeeinrichtungen haben bereits an meiner Kurzumfrage teilgenommen und mitgeteilt, welche Benefits oder Zusatzleistungen sie ihren Mitarbeitenden anbieten. Die Umfrage läuft weiter, [gerne könnt ihr euch hier beteiligen](#). Aus den bisherigen Ergebnissen lässt sich erkennen, welche Vorteile zum Mindeststandard gehören und mit welchen ihr euch noch von anderen Arbeitgebern abheben könnt. Sicher findet ihr auch Inspiration für neue Benefits, die ihr in euren Unternehmen vielleicht anbieten könntet. Meine Interpretation der Ergebnisse (siehe ausführlich am Schluss des Beitrags): Die Bedeutung von Zusatzleistungen ist in unserer Branche bekannt, doch für einige wichtige Punkte fehlt das Verständnis.

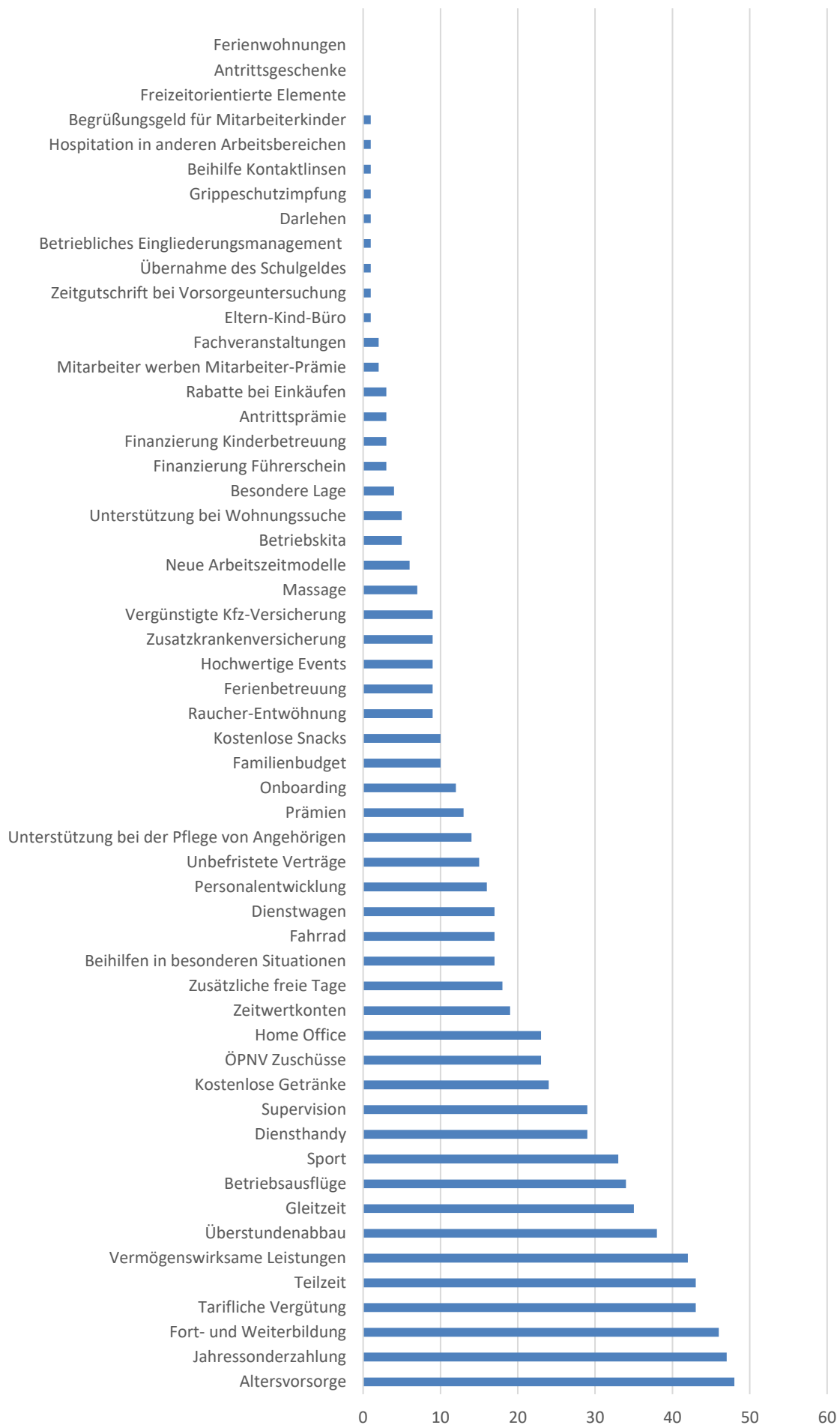
[Die Onlineversion dieses Artikels, in der ich die Umfrage-Ergebnisse bei Eingang weiterer Fragebögen aktualisiere, findet ihr hier.](#)

Die Ergebnisse meiner Umfrage zu den Mitarbeiter Benefits und Zusatzleistungen in Sozial- und Pflegeeinrichtungen

Hier erkläre ich mit ein paar mehr Schlagworten, was mit den einzelnen Benefits und Zusatzleistungen gemeint ist. Die Zahl dahinter bezieht sich auf die Nennungen durch die Umfrageteilnehmer.

- Betriebliche Altersvorsorge/Betriebsrente 48
- Jahressonderzahlung wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld 47
- Fort- und Weiterbildungen 46
- Tarifliche Vergütung 43
- Teilzeitmöglichkeiten 43
- Vermögenswirksame Leistungen 42
- Abbau oder Auszahlung von Überstunden 38
- Gleitzeit 35
- Betriebsausflüge 34
- Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gesundheitsprogramme wie Gesundheitstage, Betriebssport, Mitgliedschaft/Vergünstigungen im Fitnessstudio 33
- Diensthandy 29

Benefits und Zusatzleistungen im Sozial- und Gesundheitswesen. Quelle: recruiting2go.de



- Supervision 29
- Kostenlose Getränke 24
- Jobticket/Zuschüsse für ÖPNV-Ticket 23
- Home Office/Mobiles Arbeiten 22
- Sabbaticals (unbezahlter Urlaub), Zeitwertkonten, Langzeitarbeitskonten, Altersteilzeit 19
- Zusätzliche Urlaubstage oder freie Tage zum Beispiel an Weihnachten, Geburtstag, Sylvester, an Brückentagen, zur Ausübung eines Ehrenamts oder zur freien Verfügung 18
- Beihilfen in besonderen Lebenssituationen 17
- Kostenloses Dienstfahrrad oder Fahrrad-Leasing 17
- Dienstwagen 17
- Personalentwicklung nach professionellem Konzept und mit einem dafür verantwortlichen Mitarbeitenden 16
- Grundsätzlich unbefristete Arbeitsverträge 15
- Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen 14
- Prämien und Boni wie Gehaltszuschläge für kurzfristige Arbeitseinsätze, Krankheitsvertretungen oder bei null Fehltagen im Jahr 13
- Professionelle Willkommenskultur und Onboarding 12
- Familienbudget 10
- Kostenlose Snacks, Obstkörbe 10
- Hochwertige Firmen-Events z.B. mit prominenten Gastrednern, Show-Acts oder in besonderen Locations 9
- Unterstützung bei der Raucher-Entwöhnung 9
- Ferienbetreuung für Mitarbeitendenkinder 9
- Zusatzkrankenversicherung 9
- Vergünstigte Kfz-Versicherung 9
- Massage am Arbeitsplatz 7
- [Neue Arbeitszeitmodelle](#) wie 7 Tage arbeiten/7 Tage frei, 2-Schicht-System 6
- Betriebskindertagesstätte 5
- Unterstützung bei der Wohnungssuche oder Mitarbeitendenunterkünfte 5
- Besondere Lage z.B. an einem Naherholungsgebiet 4
- Finanzielle Unterstützung beim Erwerb des Führerscheins 3
- Übernahme von Kinderbetreuungskosten 3
- Antrittsprämie 3
- Mitarbeitendenrabatte in Geschäften, bei Dienstleistungen, Zugang zu Mitarbeitendenvergünstigungsportalen 3
- Mitarbeiter werben Mitarbeiter-Prämien 2
- Fachveranstaltungen für Mitarbeiter (außer Gesundheitstage): 2
- Eltern-Kind-Büro 1
- Zeitgutschriften für die Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen 1
- Übernahme des Schulgelds für Auszubildende 1
- Betriebliches Eingliederungsmanagement 1
- Darlehen 1
- Gripeschutzimpfung 1
- Beihilfe zu Kontaktlinsen 1

- Schnuppertage/Hospitationen in anderen Arbeitsbereichen 1
- Begrüßungsgeld für neugeborene Mitarbeiterkinder 1
- Freizeitorientierte Elemente in der Büroausstattung wie Tischkicker, Public-Viewing-Arena 0
- Antrittsgeschenk, z.B. ein Tablet 0
- Ferienwohnungen in Urlaubsgebieten, die Mitarbeitende vergünstigt mieten können 0

Meine Interpretation der Ergebnisse

Viele verschiedene Arten von Arbeitgeber Benefits sind im Sozial- und Gesundheitswesen im Einsatz. Das ist erstmal toll. Doch bevor wir uns zufrieden zurücklehnen, gilt es, einige Fragen zu beantworten: Sind eure Benefits gut genug, um sich damit von anderen Arbeitgebern abzuheben? Mit einer Mensa/Kantine oder der Veranstaltung von Weihnachtsfeiern braucht man nun wirklich nicht mehr zu werben, das gehört zur betrieblichen Grundausstattung. Aber auch wenn ihr die meistgenannten Benefits wie Altersvorsorge, Fort- und Weiterbildung oder Jahressonderzahlungen anbietet, seid ihr noch nicht gut genug aufgestellt. Gerade eher seltene Benefits wie die Beihilfe zu Kontaktlinsen, Begrüßungsgeld für neugeborene Mitarbeiterkinder oder Unterstützung bei der Wohnungssuche kann man viel besser im Personalmarketing nutzen und Mitarbeitergeschichten dazu erzählen. Daran schließt sich folgende Frage an: Nutzt ihr eure Benefits für die Personalgewinnung, d.h. werden sie ausführlich im Karriereportal und in den Stellenanzeigen erklärt? Eine blutleere Liste mit Nennung einiger Schlagworte ist meist nicht besonders wirksam. Um Bewerber zu überzeugen, müsst ihr sie emotional packen. Das funktioniert, indem man Storytelling betreibt. Schreibt eine Reportage oder dreht ein Video über einen Mitarbeitenden, dem ihr die Kontaktlinsen spendiert oder die Wohnung gesucht habt, erzählt seine Lebensgeschichte und veröffentlicht diese auf eurem Karriereportal oder Karriereblog! Aus der Stellenanzeige könnt ihr dann dorthin verlinken. Je mehr solcher Geschichten ihr erzählt, desto mehr wird auch die Aufmerksamkeit der Bestandsmitarbeiterschaft darauf gelenkt, wie gut sie es eigentlich bei euch hat, und die Gefahr, dass eure Mitarbeitenden sich von großen Versprechungen anderer Arbeitgeber ködern lassen, sinkt. Meine Frage lautet also: Nutzt ihr eure Benefits auch für die Mitarbeiterbindung? Wissen eure Mitarbeitenden überhaupt, welche Vorteile sie bei euch haben? Wenn ich [Artikel zum Beispiel über die kostenlose Mitarbeitermassage im Karriereblog der Diakonie](#) veröffentliche, passiert es nicht selten, dass auch langjährige Mitarbeitende erst darauf aufmerksam werden und sagen: „Was, so was Tolles gibt's bei uns? Wusste ich ja gar nicht!“

Eine weitere wichtige Frage ist, was ein Unternehmen genau unter einem angekreuzten Benefit versteht. Nehmen wir den Punkt „Professionelle Willkommenskultur und Onboarding“. Manche Unternehmen sagen: Haben wir, machen wir. Doch wenn man die Mitarbeitenden fragt, berichten sie von einem todlangweiligen Willkommenstag mit vielen Vorträgen und einer Mappe mit ein paar Flyern zum Gesundheitsprogramm. Das verstehen sie nicht unter einem professionellen Onboarding. Ein spannender Willkommenstag beinhaltet immer auch gemeinsame Spaßaktivitäten (Kickerturnier), Tuchfühlung mit einem lockeren, gesprächsbereiten Vorstand oder Geschäftsführer (z.B. beim Lunch Buffet) oder interaktive Momente, z.B. eine Umfrage unter den neuen Mitarbeitenden, wie sie auf den Arbeitgeber aufmerksam geworden sind, in welchen Kanälen sie sich informiert haben, welche Vorteile sie überzeugt haben. Gemeinsam dazu ins Gespräch zu kommen, ist der erste Schritt, damit sich Benefits und Zusatzleistungen im Gedächtnis verfestigen.

Also: Hinterfragt eure Mitarbeiter Benefits und Zusatzleistungen regelmäßig, schaut, was die Konkurrenz macht, und macht euch klar, dass man mit diesem Thema nie fertig ist, sondern es immer noch weiterentwickeln kann.

Ansprechpartnerin

Maja Schäfer

Personalmarketing & Recruiting

Zentrum Kommunikation

T +49 30 652 11-1866

F +49 30 652 11-3866

maja.schaefer@diakonie.de

Diakonie Deutschland

Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.

Caroline-Michaelis-Straße 1, 10115 Berlin

www.diakonie.de