



Top-10-Vorteile

um Mitarbeiter zu halten.

Es ist bekannt, dass die Mitarbeitervergütung einer der Hauptgründe ist, warum Arbeitnehmer den Arbeitsplatz wechseln. Zwar war es für Arbeitgeber schon immer wichtig, wettbewerbsfähige Löhne anzubieten, aber auf dem heutigen hart umkämpften Markt, der durch den anhaltenden Personalmangel noch verstärkt wird, ist es noch wichtiger dies zu tun.

Manche Arbeitgeber verkennen jedoch, dass Mitarbeitervergütung mehr ist als Lohn. Die Arbeitnehmer wollen auch sinnvolle Zusatzleistungen. Erschwerend kommt hinzu, dass sich die Erwartungen der Arbeitnehmer seit dem Ausbruch der Pandemie erheblich verändert haben. Bevor Sie ein Vergütungspaket schnüren, sollten Sie daher unbedingt verstehen, wie sich diese veränderten Erwartungen auf die Wünsche der Arbeitnehmer auswirken.

Um Ihnen zu helfen, die Bedürfnisse der heutigen Arbeitnehmer besser zu verstehen, haben wir eine Liste der 10 besten Mitarbeiter Boni zusammengestellt, die Sie nicht viel Geld kosten, aber die Haltequote verbessern und neue Bewerber anziehen können.

1. mehr Flexibilität

Während das Gehalt nach wie vor der wichtigste Motivator für Arbeitnehmer auf der ganzen Welt ist, den Arbeitsplatz zu wechseln, steht eine gesunde Work-Life-Balance an zweiter Stelle. Laut unserer jüngsten [Randstad Employer Brand Research](#) rangiert in einigen Ländern, darunter Grossbritannien, Australien, Neuseeland, Italien und Indien, die Work-Life-Balance sogar noch vor dem Gehalt.

Flexible Arbeitszeiten sind eine der besten Möglichkeiten, um den Arbeitnehmern zu helfen, ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben zu finden, das sie sich wünschen. Wenn möglich, bieten hybride Arbeitsformen in der Regel die Art von Flexibilität, die sich Arbeitnehmer wünschen. Fernarbeit ist jedoch nicht für alle Stellen eine Option. Auch in diesen Fällen können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Optionen wie flexible Schichten und die Möglichkeit des Schichtwechsels anbieten.

2. zusätzliche Urlaubstage

Das Angebot von mehr Urlaub kann Ihrem Unternehmen nicht nur dabei helfen, die Mitarbeiterbindung zu verbessern, sondern Studien zeigen auch, dass eine Auszeit von der Arbeit [die Produktivität steigern](#) und das Risiko eines Burnouts bei Mitarbeitern verringern kann. Zusätzlich,

Eine längere Freistellung von der Arbeit ermöglicht es den Arbeitnehmern, sich auf ihr eigenes körperliches und geistiges Wohlbefinden zu konzentrieren.

In den Vereinigten Staaten, einem Land, in dem es keine Pflicht zur bezahlten Freistellung gibt, plant jeder fünfte Arbeitgeber, die **Urlaubszeit** für seine Mitarbeiter in diesem Jahr zu **erhöhen**.

So kündigte **Google** kürzlich an, die Zahl der Urlaubstage, die seine Mitarbeiter nehmen können, von 15 auf 20 Tage zu erhöhen.

3. Ausbildung am Arbeitsplatz und ausserhalb des Arbeitsplatzes

Die Mitarbeiter wünschen sich nicht nur Weiterbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz und ausserhalb des Arbeitsplatzes, sondern auch eine Höher- oder Umschulung der Belegschaft kann Ihrem Unternehmen helfen, die Qualifikationslücke zu schliessen. Vor allem aber zeigt eine aktuelle Studie, dass Unternehmen, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren, eine **24 % höhere Gewinnspanne erzielen** als Arbeitgeber, die dies nicht tun. Darüber hinaus zeigt ein LinkedIn-Bericht aus dem Jahr 2021, dass 94 % der befragten Arbeitnehmer angeben, dass sie bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber bleiben würden, wenn es **Weiterbildungsmöglichkeiten gäbe**.

Im Idealfall sollte die Ausbildung am Arbeitsplatz bereits während des Einstellungsprozesses beginnen und während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses in regelmässigen Abständen fortgesetzt werden. So sind beispielsweise Lehrstellen und Mentorenschaften wirksame Modelle für die Ausbildung am Arbeitsplatz. Schulungen ausserhalb des Unternehmens und Programme zur Erstattung von Studiengebühren sind eine weitere Möglichkeit für Ihr Unternehmen, sich die für die Zukunft der Arbeit erforderlichen Fähigkeiten zu sichern. Investitionen in Ihre Mitarbeiter können dazu beitragen, Loyalität aufzubauen und die Abwanderung Ihrer Mitarbeiter zu verhindern.

4. berufliche Weiterentwicklung

Laut einer aktuellen Studie von Gartner geben 40 % der Arbeitnehmer, die den Arbeitsplatz gewechselt haben, zu, dass sie dies für bessere **berufliche Entwicklungsmöglichkeiten** getan haben. Dies ist ein beträchtlicher Prozentsatz, den Arbeitgeber nicht ignorieren können. Wenn Sie sicherstellen wollen, dass Ihre derzeitigen Mitarbeiter im Unternehmen bleiben, müssen Sie ihnen die Möglichkeit bieten, innerhalb des Unternehmens eine neue Stelle zu finden. Dieser Vorteil kann Hand in Hand mit Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiter gehen, aber es ist wichtig, dass jeder Mitarbeiter seine Möglichkeiten kennt und weiss, wie er diese Vorteile nutzen kann.

5. Anerkennung der Mitarbeiter

Es ist nicht verwunderlich, dass Mitarbeiter Anerkennung wollen. Wer schätzt schliesslich kein Lob für eine gut gemachte Arbeit? Was Sie vielleicht nicht wissen, ist, dass Anerkennung und Mitarbeiterbindung Hand in Hand gehen. Dies gilt sowohl für die Anerkennung zwischen Vorgesetzten und Teams als auch für die Anerkennung unter Kollegen. Studien zeigen dass Unternehmen, die eine Anerkennungskultur pflegen, mit dreimal höherer Wahrscheinlichkeit eine **bessere Mitarbeiterbindung erreichen**.

Wenn Ihr Unternehmen noch kein Anerkennungsprogramm für Mitarbeiter hat, ist es jetzt an der Zeit, eines zu starten. Wenn Ihr Unternehmen hingegen bereits ein Anerkennungsprogramm hat, ist es jetzt an der Zeit, dieses Programm zu bewerten, um sicherzustellen, dass es die Ergebnisse erzielt, die Ihr Unternehmen braucht.

6. freitags früh

Wenn Sie aufgrund geschäftlicher Erfordernisse keine vollen freien Tage anbieten können, können Sie andere kleinere Freizeitvergünstigungen anbieten, wie z. B. an einem Tag in der Woche eine Stunde früher Feierabend zu machen. Der Freitag ist eine beliebte Wahl, da in vielen Unternehmen freitags weniger los ist und die Mitarbeiter einen frühen Start ins Wochenende immer zu schätzen wissen. Andere Alternativen sind ein Spätstarttag pro Woche, an dem die Mitarbeiter ausschlafen können, eine verlängerte Mittagspause oder eine zusätzliche 30-minütige Pause pro Tag, in der die Mitarbeiter einer persönlichen Aktivität nachgehen können, z. B. Sport treiben, lesen oder einen Kurs besuchen, um den Stress des Pandemiealltags abzubauen.



7. Unterstützung des Wohlbefindens und der psychischen Gesundheit

Jüngsten Studien zufolge haben 25 % der Weltbevölkerung mit irgendeiner Art von psychischer Erkrankung zu kämpfen, wie [Angstzustände und Depressionen](#). Diese Zahl entspricht einem Viertel Ihrer Belegschaft. Trotz dieser hohen Zahl sucht nur einer von drei Betroffenen Hilfe. Leider, wenn bleiben diese Erkrankungen unbehandelt, können sie die Produktivität am Arbeitsplatz beeinträchtigen, die Fehlzeiten erhöhen und Ihre Mitarbeiter dazu bringen, den Arbeitsplatz zu wechseln.

Arbeitgeber können dazu beitragen, einen Teil des Stresses zu lindern, mit dem ihre Mitarbeiter in der heutigen Zeit nach der Pandemie konfrontiert sind, indem sie eine Reihe von Wellness-Optionen anbieten, wie z. B. ein Fitnessstudio Mitgliedschaften, Online-Beratungsangebote und virtuelle Workshops zur psychischen Gesundheit. Wenn Mitarbeiter wissen, dass sich ihr Unternehmen um ihr Wohlbefinden kümmert, ist die Wahrscheinlichkeit geringer, dass sie das Unternehmen verlassen.

8. digitale Abonnements

Es gibt wohl keine bessere Möglichkeit, sich bei Ihren besten Mitarbeitern zu bedanken, als regelmäßige Belohnungen anzubieten. Das Beste daran ist, dass diese Belohnungen nicht mit Geld verbunden sein müssen. Bieten Sie zum Beispiel kostenlose Musik- und Fernsehabonnements, Online-Lernangebote oder den Zugang zu einem virtuellen Fitnessstudio an. Wichtig ist, dass ein gut strukturiertes, unvoreingenommenes und transparentes Belohnungsprogramm geschaffen wird, damit alle Mitarbeiter es als faires Belohnungssystem betrachten.

9. Möglichkeiten für Freiwillige

Die Ergebnisse sind eindeutig: 9 von 10 Arbeitnehmern sind bereit, eine Gehaltskürzung für einen Arbeitsplatz in Kauf zu nehmen, der mehr [sinnvolle Arbeit](#) bietet. Leider können nicht alle Arbeitgeber die sinnvolle Arbeit anbieten, die diese Arbeitnehmer wünschen. Allerdings können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Zeit für ehrenamtliche Arbeit geben für ihre bevorzugte Wohltätigkeitsorganisation. Die gute Nachricht ist, dass Studien zeigen, dass Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern Möglichkeiten zur freiwilligen Mitarbeit bieten, [eine bessere Mitarbeiterbindung](#), eine höhere Arbeitsmoral und eine höhere Produktivität erzielen.

Unsere Initiative "[Randstad mit Herz](#)" zum Beispiel gibt Mitarbeitern die Möglichkeit, jährlich 8 Stunden ehrenamtlich für eine Wohltätigkeitsorganisation ihrer Wahl zu arbeiten.

Ziehen Sie in Erwägung, dass Ihre Mitarbeiter jeden Monat frei nehmen können, um sich ehrenamtlich zu engagieren, entweder bei einer Wohltätigkeitsorganisation ihrer Wahl oder bei einer vom Unternehmen gesponserten Einrichtung. Dieser Schritt wird Ihren Mitarbeitern die sinnvolle Arbeit geben, die sie sich wünschen.

10. Homeoffice Ausstattung

Laut unserem [Employer Brand Research Global Report](#) gaben 51 % der befragten Arbeitnehmer an, dass sie während der Pandemie zumindest in Teilzeit von zu Hause aus gearbeitet haben. Auch wenn die Auswirkungen von COVID-19 allmählich abklingen, gehen viele Arbeitgeber davon aus, dass sie ihren Mitarbeitern weiterhin hybride oder vollständige Remote-Arbeitsoptionen anbieten werden.

Arbeitgeber, die die Möglichkeit der Telearbeit anbieten, sollten Zuschüsse für das Home-Office in Erwägung ziehen, um ihren Arbeitnehmern zu helfen, einen Teil der Kosten für die Einrichtung eines Home-Office auszugleichen. Zuschüsse wie die Übernahme von Internet- und Telefonkosten sowie Zuschüsse für die Anschaffung von Geräten und Zubehör für das Homeoffice können Ihren Mitarbeitern helfen, ein effizientes Homeoffice einzurichten, und so die Produktivität und die Mitarbeiterzufriedenheit steigern.

[Wenden Sie sich an Randstad](#), wenn Sie weitere Tipps zur Erstellung eines starken Vergütungspakets benötigen, das monetäre und nicht-monetäre Leistungen umfasst.

