

# DER RICHTIGE MIX MOTIVIERT

Cafeteriasysteme betrieblicher Sozialleistungen fördern die Leistungsbereitschaft diverser Belegschaften

Von George Wyrwoll

Die klassische Arbeits- und Leistungsgesellschaft verändert sich durch die Digitalisierung fundamental. Die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben erhöht den Stress der Beschäftigten und senkt Wohlbefinden und Motivation. Angebote für eine bessere Work-Life-Balance der Arbeitnehmer erhöhen die Arbeitgeberattraktivität und sichern die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Untersuchungen wie das „Sodexo Beziehungsbarometer“ belegen, dass mehr Geld allein nur für rund 20 Prozent der Beschäftigten ein ausschlaggebender Grund für einen Arbeitgeberwechsel ist. Kommen betriebliche Zusatzleistungen wie beispielsweise Gesundheitsangebote, Anerkennung, Weiterbildung, Incentives und Gutscheine oder ein positives Arbeitsklima hinzu, ist dagegen schon jeder zweite Mitarbeiter bereit, seine Stelle zu wechseln.

Schon länger befindet sich der Arbeitsmarkt in Deutschland in einem graduellen Veränderungsprozess. Dies wird gern mit dem Begriff der Flexibilisierung bzw. Entgrenzung der Arbeit beschrieben. Ein Normalarbeitstag mit Arbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr ist dabei nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA, 2016) zwar für 80 Prozent der Beschäftigten immer noch die Normalität, in der digitalisierten Arbeitswelt entwickeln sich

aber Mischformen wie Teilzeit, Jobsharing oder Home-Office dynamisch.

Globalisierung, demographische Entwicklung, Wertewandel und Digitalisierung führen dazu, dass der Normalarbeitstag immer weiter verschwindet. Vor diesem Hintergrund forderte zuletzt auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung eine weitere Lockerung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Dies stärkte die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen und sicherte den Bestand deutscher Firmen in der neuen digitalisierten Welt, so der Vorsitzende des Gremiums, Christoph M. Schmidt.

Was für die Firmen Zukunftssicherung bedeutet, erfahren viele Beschäftigte als Belastung: Jeder dritte Arbeitnehmer vermag die Grenze zwischen Beruf und Privatleben nicht mehr klar zu ziehen und fühlt sich dadurch zunehmend gestresst. Das zeigt die von Sodexo durchgeführte Arbeitsplatz-Studie 2017. Abends noch schnell E-Mails lesen, im Urlaub erreichbar sein oder mit den Kollegen nach Feierabend Sport treiben: Der moderne Alltag trennt kaum noch zwischen Beruf und Privatleben. Und für die Zukunft erwarten Arbeitnehmer eher noch eine Zunahme dieses als Work-Life-Blending bezeichneten Effekts (45 Prozent). Über ➤

## ARBEITGEBERANGEBOTE EIN HEBEL FÜR MOTIVATION, LEISTUNG UND ZUFRIEDENHEIT

**NEGATIVE EFFEKTE EINES ZUNEHMENDEN WORK-LIFE-BLENDING**

Für **30%** der Arbeitnehmer vermischen sich Beruf und Privatleben immer stärker. Fast **50%** gehen von einer zunehmenden Vermischung in Zukunft aus. Die Auswirkungen:

- 58%** zunehmender Stress
- 53%** sinkendes Wohlbefinden
- 47%** sinkende Arbeitsmotivation

**TOP 6 DER PERSÖNLICH WICHTIGSTEN ARBEITGEBERANGEBOTE\***

- Ergonomische Arbeitsplätze **46%**
- Betriebsrestaurant **38%**
- Verpflegungsgutscheine **32%**
- Gesundheitschecks **31%**
- Massageangebote **30%**
- Zugang zum Fitness-Studio **29%**

\* Auswahl aus 25 Arbeitgeberangeboten

**WOHLFÜHLBOOSTER FÜR ARBEITNEHMER**

Flexible Arbeitgeberangebote, die auf ihre eigenen Lebenssituationen abgestimmt sind, erwarten

- 65%** aller Befragten
- 78%** der Arbeitnehmer unter 30 Jahren

Die Befragten sehen die negativen Effekte des Work-Life-Blending auf das Wohlbefinden abgebildeter:

- 61%** durch Fitness-/Gesundheitsangebote
- 56%** durch Ernährungsangebote
- 55%** durch Kinderbetreuung\*\*
- 37%** durch Concierge-Dienstleistungen

\*\* Befragte mit Kindern bis 12 Jahren im Haushalt

ETWA **JEDER DRITTE** GLAUBT: DIESE ANGBOTE WIRKEN SICH POSITIV AUF DAS STRESSLEVEL AUS.

**UNTERSCHIEDLICHE HEBELWIRKUNGEN**

Einzelne Angebote wirken sich nach Ansicht der Befragten positiv auf Leistung, Motivation und Zufriedenheit aus.

	Ernährungsangebote	Fitness-/Wellness-/Gesundheitsangebote	Kinderbetreuungsangebote**	Concierge-Dienstleistungen
Leistung	47%	55%	51%	33%
Motivation	48%	53%	55%	35%
Zufriedenheit	52%	54%	55%	38%

\*\* Befragte mit Kindern bis 12 Jahren im Haushalt

ETWA **50%** SAGEN: ARBEITGEBERANGEBOTE WIRKEN SICH POSITIV AUF DIE WEITEREMPFEHLUNG DES UNTERNEHMENS AUS.

die Hälfte derjenigen betrachtet diese Entwicklung als negativ.

### Bedarfe variieren je nach Lebenssituation

Die Verschmelzung von Beruf und Privatem verursacht also Stress. Das können Angebote des Arbeitgebers zwar nur bedingt ändern. Allerdings haben sie großen Einfluss auf die Motivation und das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeiter. Unternehmen profitieren von der Bereitstellung solcher Angebote, indem sie als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Gerade im Kampf um Mitarbeiter können sich Firmen somit wertvolle Vorteile sichern. Allerdings unterscheiden sich die Wünsche an den Arbeitgeber je nach Alter, Geschlecht oder individueller Lebenssituation mitunter sehr. Ein Berufsstarter hat andere Bedürfnisse als ein junger Familienvater oder ein älterer Beschäftigter. Für den einen kann eine Zusatzversicherung wertvoll sein, der andere möchte, dass etwas konsumtiv ankommt, und für den Letzten mag ein zusätzlicher Urlaubstag wertvoller sein als ein anderes Incentive. Flexible Angebote des Arbeitgebers, die auf die individuelle Lebenssituation der Mitarbeiter eingehen, finden rund zwei Drittel (65 Prozent) der Befragten wichtig. Vor allem Arbeitnehmer unter 30 Jahren erwarten solche Angebote.

Unternehmen, die ihrer Belegschaft dabei helfen, die Anforderungen des Alltags zu meistern, profitieren durch motiviertere Mitarbeiter. Arbeitgeberangebote sind ein Hebel für Motivation, Leistung und Zufriedenheit. Viele Firmen zieren sich jedoch, ein Cafeteriasystem betrieblicher Sozialleistungen zu bieten, weil sie damit eine hohe administrative Belastung verbinden.

Ein ergonomisch gesunder Arbeitsplatz, Zugang zur Kantine bzw. Verpflegungsgutscheine und weiterführende Gesundheitsangebote wurden laut der Sodexo Arbeitsplatzstudie 2017 als die wichtigsten Arbeitgeberangebote benannt, um Motivation, Leistung und Zufriedenheit positiv zu beeinflussen. Betriebliche Angebote müssen ganzheitlich betrachtet werden. Ein gesundheitsfördernder Arbeitsplatz sowie eine leistungsfördernde Arbeitsorganisation definieren sich durch vielfältige Angebotsbausteine. Der Angebotsmix des Unternehmens reflektiert die Firmenkultur und Wertschätzung, die Unternehmen ihren Beschäftigten entgegenbringen.

Ein gesunder Arbeitsplatz ist heute mehr als nur ein ergonomischer Stuhl oder ein verstellbarer Tisch. Eine gesunde Arbeitsplatzumgebung wird genauso durch die Sauberkeit im Büro bzw. der Arbeitsstelle bestimmt. Wer an einen verdreckten Arbeitsplatz kommt, fühlt sich nicht wohl, ist unzufrieden und weniger produktiv. Wie funktioniert der Empfang, wie steht es um die technische Einrichtung? Bietet das Unternehmen eine Kantine oder einen Zuschuss zum Mittagessen über Verpflegungsschecks? Welche Weiterbildungsangebote und welche Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung gibt es? Gibt es betriebliche (Weihnachts-) Feiern, Lob und Anerkennung und das eine oder andere steuerfreie Incentive im Rahmen der Möglichkeiten? Werden die Leistungen, die das Unternehmen hat, auch angemessen kommuniziert, und sind sie den Mitarbeitern bekannt?

Da Mitarbeiter im Home-Office seltener ins Unternehmen kommen, schwindet die Anbindung an

das Unternehmen. Hier ermöglichen betriebliche Zusatzleistungen einen wichtigen Brückenschlag in den Alltag: Der Mitarbeiter nimmt sein Arbeitgeberunternehmen als fürsorglichen Arbeitgeber im Alltag wahr, wenn der Arbeitgeber beispielsweise den Strom als steuerfreie Sachleistung trägt, die Kindergartengebühr überweist oder die Tankfüllung bezahlt. Die Bandbreite und Auswahlmöglichkeit vom Betrieb zur Verfügung gestellter Zusatzleistungen wird in Zukunft maßgeblich die Bindung flexibel arbeitender Beschäftigter mitbestimmen.

Passende Zusatzangebote sind insofern ein immer entscheidenderer Wettbewerbs- und Standortfaktor, um neue Mitarbeiter zu gewinnen, um gut ausgebildetes Personal zu binden und um dessen Motivation zu fördern. Bedarfsgerechte Leistungen tragen zum Leistungserhalt und zur Leistungsförderung der Beschäftigten bei und entlasten HR-Abteilungen, so dass diese ihren Schwerpunkt in Richtung Steigerung der Führungsqualität verlagern können. Diese Unterstützungs- und Managementfunktion betrieblicher Zusatzleistungen wird in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen. ◀



**George Wyrwoll,**  
Unternehmenskommunikation und  
Regierungsbeziehungen,  
Sodexo Benefits & Rewards Services

george.wyrwoll@sodexo.com  
www.sodexo-benefits.de