

**KURZLEITFADEN**

# Mit Wohlbefinden Talente ans Unternehmen binden

Sprechen Sie mit unserem  
BGM-Expertenteam



# Der Wettbewerb um die besten Talente ist in vollem Gange

Stellensuchende haben derzeit die Oberhand. Und selbst diejenigen, die gar nicht aktiv auf der Suche nach einer neuen Stelle sind, werden immer häufiger angeworben, da die Fluktuationsraten in den Unternehmen steigen. Talentmanagement-Teams müssen sich daher innovative Wege einfallen lassen, um die besten und klügsten Köpfe nicht nur anzuwerben, sondern auch durch Unternehmenskultur, Vergütung und Gesundheitsangebote an ihr Unternehmen zu binden.

Die moderne Arbeitnehmerschaft strebt nach besseren Leistungsangeboten, einer ausgeglichenen Work-Life-Balance und einem tieferen Sinn in ihrer Arbeit. Arbeitnehmende erwarten heute viel mehr von ihren Arbeitgebenden, und hier sind die HR-Verantwortlichen gefragt, ihre Strategien, um Talente zu gewinnen und ans Unternehmen zu binden, entsprechend anzupassen.



## Mitarbeiterwohlbefinden priorisieren, um Talente zu gewinnen und ans Unternehmen zu binden

Arbeitnehmende lassen sich nicht einfach nur von der Stelle mit dem höchsten Gehalt überzeugen — sie wünschen sich auch Leistungen, die auf ihre persönlichen und beruflichen Bedürfnisse abgestimmt sind.

Durch die richtige Kombination von Mitarbeiter-Benefits können sich alle Mitarbeitenden bestmöglich entfalten. Das ist ein Gewinn für Unternehmen — eine gesunde, zufriedene Belegschaft ist motivierter und produktiver und lässt sich seltener krankschreiben. Und obwohl es für Unternehmen inzwischen übliche Praxis ist, ihren Mitarbeitenden BGM-Benefits anzubieten, mangelt es vielen dabei an einer klaren BGM-Strategie und häufig tätigen sie erhebliche Investitionen, die dann nicht genutzt werden und die Vorhaben geraten ins Stocken.

Eine erfolgreiche BGM-Strategie ist vielseitig und umfasst sämtliche Aspekte rund um Gesundheit und Wohlbefinden. Die heutige Arbeitnehmerschaft wendet sich für Unterstützung in den Bereichen mentale Gesundheit, Kinderbetreuung und finanzielles Wohlbefinden an ihre Arbeitgebenden. Gleichzeitig ist es wichtig, es für die Arbeitnehmenden so einfach wie möglich zu gestalten und alle Benefits an einem Ort zusammenzufassen. Ein umfassendes, digitales Ökosystem zur Förderung des Wohlbefindens vereinfacht es den Mitarbeitenden, egal von wo aus sie arbeiten, auf Leistungen zuzugreifen und diese für sich zu nutzen, und verringert zugleich den Verwaltungsaufwand für Ihre HR-Teams.

## Employer Branding: Heben Sie sich von der Konkurrenz ab

Die Zeiten, in denen das Marketing nur auf potentielle Neu- sowie Bestandskunden ausgerichtet war, sind vorbei. Heutzutage müssen Unternehmen eine attraktive Arbeitgebermarke schaffen, um Talente anzuwerben. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten allein reichen heute nicht mehr aus. Arbeitnehmende von heute wollen am Arbeitsplatz wahrgenommen werden, sie schätzen Unternehmenskulturen, die soziale und berufliche Verbindungen fördern und wünschen sich vielfältige Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung. Moderne Arbeitnehmende fordern außerdem ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden tatsächlich wahrgenommen und wertgeschätzt werden und das mit ihren Zielen und Werten zusammenpasst.

Zu Beginn des Jahrhunderts fokussierten Arbeitgebende sich darauf, einen möglichst attraktiven Arbeitsplatz zu gestalten, um neue Mitarbeitende anzuwerben. Angebote wie kostenloser Kaffee oder Büro-Snacks, Firmenessen und Happy Hours sowie Geschenkgutscheine für die Weihnachtsfeiertage waren einmal sehr begehrt. Aber die Zeiten haben sich geändert. Viele Arbeitnehmende sind auf der Suche nach einer Anstellung, die es ihnen erleichtert, sich um sich selbst und ihre Familie zu kümmern. Dazu gehören flexible Arbeitsoptionen, Zugang zu einer Vielzahl an Fitness-Benefits anstelle einer einzelnen Mitgliedschaft im Fitnessstudio und mehr wertorientierte Vorzüge, wie Freistellung für Freiwilligenarbeit und Sabbaticals für langjährige Mitarbeitende.



Arbeitnehmende wollen für ein Unternehmen arbeiten, dem die Gesundheit und das Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden wirklich am Herzen liegen, in dem eine Kultur der Akzeptanz und der Zugehörigkeit gefördert wird und das eine solide Strategie für eine soziale Unternehmensverantwortung (CSR-Strategie) vorzuweisen hat. Mitarbeitende arbeiten zwar für ein Gehalt, aber sie bleiben häufig aus einem bestimmten Grund. Unternehmen, die das klare Ziel verfolgen, etwas für die Gemeinschaft zu tun, sei es auf lokaler oder auf globaler Ebene, und die ihre Mitarbeitenden darin bestärken, dasselbe zu tun, fördern eine Verbindung über Unternehmensgrenzen hinaus.

## Warum die Mitarbeitererfahrung so wichtig ist

Fragt man nach der Bedeutung einer positiven Mitarbeitererfahrung, so sind sich fast alle HR-Verantwortlichen und Talent-Manager\*innen (96 %) einig, dass die Mitarbeitererfahrung sowohl für die Mitarbeiterbindung als auch für den Unternehmenserfolg immer wichtiger wird. Das Anwerben von Top-Talenten und die Senkung der Mitarbeiterfluktuation in Zeiten von Hybrid-Arbeit erfordert eine Menge Kreativität in Bezug auf Mitarbeitererfahrung seitens der Unternehmen, und in manchen Fällen eine völlige Neugestaltung der Unternehmenskultur, um die besten Mitarbeitenden für sich zu gewinnen und damit den langfristigen geschäftlichen Bedarf zu decken.

Der Verlust erfahrener Mitarbeitender und der stete Versuch, die offenen Stellen neu zu besetzen, kann sich auf verschiedenste Weise negativ auf Ihr Geschäftsergebnis auswirken. Zum einen vermittelt dieser „Drehtür-Effekt“ die Botschaft einer toxischen Arbeitsplatzkultur an potentielle künftige Mitarbeitende, darüber hinaus hindert es die Mitarbeitenden aber auch daran, Vertrauen und Verbundenheit im Team aufzubauen, und hemmt damit Innovation und Zusammenarbeit. Und selbst wenn Stellen schnell wieder besetzt werden, nachdem langjährige, erfahrene Mitarbeitende das Unternehmen verlassen haben, bedarf es einer gewissen Zeit, bis die neuen Arbeitnehmenden das gleiche Niveau an Wissen und Kenntnissen erreichen.

## Eine Kultur der Selbstbefähigung und Selbstbestimmung aufbauen

Mitarbeitende sehnen sich nach einem Gefühl der Verbundenheit und Inklusion, insbesondere, wenn sie im Homeoffice oder im Außendienst arbeiten. Auch sie möchten das Gefühl haben, dass sie ihren Arbeitgebenden wirklich wichtig sind. Dies ist nur möglich, wenn eine positive und unterstützende Unternehmenskultur geschaffen und gefördert wird, die das Wohlbefinden der Belegschaft in den Mittelpunkt rückt.

Wenn Arbeitnehmende sich wertgeschätzt fühlen und aktiv ihre persönlichen Ziele erreichen, dann steigen ihre Arbeitsmoral, ihre Produktivität und ihre Motivation. Gepaart mit der Flexibilität, ihre Ziele ändern oder anpassen zu können, einem soliden sozialen Netzwerk und einer personalisierten Mitarbeitererfahrung werden auch Mitarbeiterengagement und -loyalität gestärkt und gefördert. Deshalb ist eine gesunde und zufriedene Belegschaft die Basis für ein gesundes und erfolgreiches Unternehmen.

Eine Kultur des Wohlbefindens für eine vielfältige und weit verstreute Belegschaft zu schaffen heißt, eine Vielzahl an verschiedenen Benefits anzubieten. Es bedeutet zugleich, die richtigen Tools einzusetzen, um sicherzustellen, dass Ihre Mitarbeitenden die Leistungen auch kennen und in der Lage sind, diese richtig zu nutzen. Durch die Zusammenführung aller Benefits in ein On-Demand-Ökosystem bietet Ihr Unternehmen seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre ganz eigene BGM-Erfahrung zu gestalten, die am besten zu ihren sich stetig verändernden Bedürfnissen passt.

**Gewinnen und binden Sie Top-Talente, indem Sie Mitarbeitergesundheit und -wohlbefinden in den Mittelpunkt rücken. Kontaktieren Sie unser Expertenteam und steigern Sie das Wohlbefinden in Ihrem Unternehmen.**

Weitere Informationen finden Sie unter [personifyhealth.com/global/de](https://personifyhealth.com/global/de)  
Besuchen Sie uns auf [facebook](#) | [twitter](#) | [linkedin](#)

