

Flexible Benefits in Zeiten von Mosaikkarrieren



- Copyright und Erstveröffentlichung:
Von-Rundstedt-Blog
Link: <http://www.talente-bewegen.de/flexible-benefits-in-zeiten-von-mosaikkarrieren/>
28. April 2015

Ein Interview mit Matthias Edelmann



Flexible Benefits in Zeiten von Mosaikkarrieren

28.04.2015 | Zukunft gestalten | Redaktion



Mosaikkarrieren treten zunehmend an die Stelle klassischer Leiterkarrieren. Unternehmen müssen sich fragen, wie sich die steigende Flexibilität in der Ausgestaltung von Karrieren auch im Bereich Compensation & Benefits fortsetzen kann. Bislang sind diese noch auf die traditionelle Leiterkarriere ausgerichtet und stehen Mosaikkarrieren vielfach entgegen. Matthias Edelmann, Vorstand der Lurse AG, hat mit uns über Lösungsansätze für Unternehmen gesprochen.

(Bild oben: Beispiel für ein Benefit-Spektrum, Quelle: Lurse AG)



Interview mit Matthias Edelmann, Vorstand Lurse AG

Herr Edelmann, in Interviews für unsere Studien zur Zukunft der Arbeitswelt haben wir mit unseren Gesprächspartnern auch über notwendige Veränderungen im Bereich Compensation & Benefits gesprochen. Dabei herrschte Einigkeit darüber, dass sich die steigende Flexibilität in der Ausgestaltung von Karrieremodellen auch im Bereich Benefits fortsetzen muss. Wie präsent ist diese Tatsache aus Ihrer Sicht heute in Unternehmen?

Matthias Edelmann: Der „war for talents“ ist aktuell ein großes Thema und Unternehmen stehen vor der Herausforderung, sich als attraktive Arbeitgeber positionieren zu müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Mitarbeiter von heute lassen sich aber nicht nur durch ein hohes Gehalt motivieren, sondern die sogenannte „Generation Y“ möchte beispielsweise möglichst viele Spielräume für individuelle Entscheidungen haben. Flexible Benefits sprechen die individuellen Bedürfnisse der unterschiedlichen Generationen und Mitarbeitergruppen an und sind damit ein geeignetes Instrument zur Mitarbeiterbindung.

Die Flexibilität in der Ausgestaltung von Karrieremodellen setzt sich im Bereich Benefits fort: Bestimmte Lebensphasen und die spezifischen Bedürfnisse, die Mitarbeiter in diesen Phasen haben, müssen angesprochen werden. Diese Flexibilität ist zunehmend präsent bei Unternehmen in Deutschland, wobei wir zwei wesentliche Ansätze in der Ausgestaltung beobachten. Zum einen betrifft dies die Einführung eines identischen Benefit-Spektrums für alle Mitarbeiter, zum anderen von spezifischen Benefits, die nur den Führungskräften vorbehalten sind.

Welche Benefits bieten Unternehmen ihren Mitarbeitern heute besonders häufig an? Welche Benefits sind für Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebensphasen heute besonders attraktiv? Zum Beispiel für den Young Professional zu Beginn seiner Karriere, für Mitarbeiter mit junger Familie oder aber für ältere Mitarbeiter, die bereits einen längeren beruflichen Weg hinter sich haben?

Matthias Edelmann: Die Benefits, die von den Unternehmen angeboten werden und die Benefits, welche die Mitarbeiter als besonders attraktiv empfinden – das sind zwei Aspekte, die in der Unternehmensrealität häufig sehr stark auseinanderfallen. Eine Mitarbeiterbefragung kann hier sehr gut Aufschluss geben.

Benefits-Klassiker sind: Firmenwagen, Lohnfortzahlung, Unfallversicherung und bAV (Betriebliche Altersversorgung). Bis auf zuletzt genanntes Benefit stehen diese jedoch häufig nur bestimmten Mitarbeitern zur Verfügung. Wir beobachten auch, dass Unternehmen sich zunehmend um neue attraktive Benefits kümmern, wie beispielsweise eBikes, oder dem sogenannten ‚Familienservice‘, bei dem sich Mitarbeiter beispielsweise einen Babysitter oder eine Kinderbetreuung für die Ferien vermitteln lassen können.

Mobilität und Zeit sind Themen, die für Mitarbeiter in allen Lebensphasen interessant sind. Young Professionals sind mit Mobilitäts-Benefits wie BahnCard, eBike, Firmenwagen und CarSharing gut zu erreichen und interessieren sich meistens auch für das Thema Absicherung.

Ältere Mitarbeiter, die bereits einen längeren beruflichen Weg hinter sich haben, verfügen häufig über ein gutes Einkommen. Eine solide bAV oder eine mögliche Auszeit mit und für die Familie können Benefits sein, die für diese Zielgruppe besonders attraktiv sind.



Decken die angebotenen Benefits aus Ihrer Sicht ausreichend den Bedarf der Mitarbeiter?

Matthias Edelmann: Die Abdeckung des Mitarbeiterbedarfs mit entsprechend ausgestalteten Benefits variiert stark in den einzelnen Unternehmen. In vielen Unternehmen gibt es allerdings historisch gewachsene Systeme, die keine gute Grundsystematik aufweisen und die auch nicht konkret auf den Mitarbeiterbestand abgestimmt sind.

Warum tun sich Unternehmen damit noch schwer?

Matthias Edelmann: Häufig scheuen Unternehmen den zusätzlichen Implementierungs- und Verwaltungsaufwand, den sie mit einem Angebot von flexiblen Benefit-Modellen verbinden. Zudem ist die Einführung von neuen Benefits häufig mit Kosten verbunden, da alte Benefits abgeschafft werden müssen.

Mit Hilfe moderner IT-Systeme und Plattformen ist es jedoch möglich, diesen Verwaltungsaufwand heute deutlich zu reduzieren. Eine solche Plattform ist das Lurse Employee-Benefit-Self-Service-Tool (EBSST) als Portal zur Unterstützung der Mitarbeiterkommunikation im Internet. Das Portal dient unter anderem der Abbildung von Beratung, Angebot, Administration und Bestandsdarstellung für Verträge in der betrieblichen Altersversorgung eines Unternehmens. Darüber hinaus können sämtliche Benefits, die ein Unternehmen anbietet, wie Dienstwagen, E-Bike-Lease und Kindergartenzuschuss, als Module zur Entgeltoptimierung verwaltet werden.

Was würden Sie Unternehmen raten, die über eine Flexibilisierung nachdenken und ein entsprechendes Projekt auf den Weg bringen wollen?

Matthias Edelmann: Folgende Fragestellungen sollten Sie sich stets vergegenwärtigen: Für wen sollen welche Benefits bestimmt sein? Was soll damit erreicht und wie soll die Wirkung entfaltet werden? Bei der Neugestaltung eines Anreizsystems sind die folgenden vier Schritte hilfreich:

- Analyse des aktuellen Benefitsystems nach Kosten/Nutzeneffekt, Blick über den Tellerrand auf den Markt/Wettbewerb
- Gestalten von bedarfsgerechten Systemen auf der Grundlage dieser Analyse
- Nutzung moderner Software zur Online-Implementierung mit Fokus auf Mitarbeiterselbstverwaltung
- Regelmäßige Information aller Mitarbeiter über das neue Anreizsystem

Transparenz und regelmäßige Kommunikation über Erneuerungen sind elementar und sorgen dafür, dass Mitarbeiter ein neues System wertschätzen und nutzen. Das hilft Unternehmen, sich langfristig nach innen und außen als attraktive Arbeitgeber zu positionieren.

Aufgrund der Erfahrung mit derartigen Projekten und des „Marktblicks“ ist die Unterstützung eines spezialisierten Beraters empfehlenswert.

Das Interview führten Tanja Jankowski und Kathrin Iding für die Blogredaktion.

20.05.2015

Suchbegriff



TALENTE BEWEGEN

DER VON RUNDSTEDT BLOG

Über den Interviewpartner



Matthias Edelmann ist Vorstand von **Lurse**. Er verantwortet die Neuordnung und Harmonisierung betrieblicher Versorgungswerke und sonstiger Benefit-Systeme sowie die Durchführung internationaler Benefit Audits. Zuvor war er Gründer und Vorstand einer auf betriebliche Altersvorsorge spezialisierten Unternehmensberatung sowie Geschäftsführer für das bAV-Geschäft bei einem internationalen Beratungsunternehmen.

Tel.: +49 (0) 69 6783060-39 • E-Mail: medelmann@lurse.de