

WINTER 2023

**R**

# REWARDS

THE LOYALTY, INCENTIVE & PROMOTION MAGAZINE



## NEW WORK MEETS HEALTH

Leadership-Experte Patrick Gromm und Health-Experte Jurek Mähler

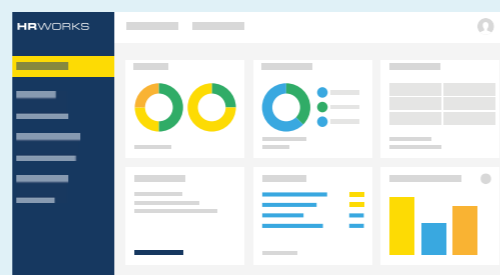
„mySMILES“ – so machen  
Sie Mitarbeitende glücklich!

Paris-Syndrom – die teure  
Falle beim Onboarding

**HRWORKS**

# Die HR-Software für Ihr papierloses Business

Damit HR funktioniert

Zeit-  
wirtschaftPersonal-  
verwaltungReisekosten-  
abrechnungLohn &  
Gehalt[www.hrworks.de](http://www.hrworks.de)**Liebe Leserinnen und Leser,**

es gibt ein Thema, das nicht nur im privaten und gesellschaftlichen Kontext immer mehr an Bedeutung gewinnt, sondern im Besonderen auch im Arbeitsumfeld: die Gesundheit. Wie wichtig gesunde Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind, wissen nicht nur – selbstredend – diese selbst, sondern auch die Unternehmen, in denen sie arbeiten.

Wir haben deshalb für diese Ausgabe des Rewards Magazine den Schwerpunkt auf das Thema „New Work trifft Gesundheit“ gelegt und dazu recherchiert. Darüber hinaus haben wir mit den Experten Patrick Gromm, Gesellschafter der TAM Akademie, einer der renommiertesten Weiterbildungsakademien Deutschlands mit Fokus auf Modern Leadership und New Work, und Jurek Mähler, Gesundheitsmanager der B·A·D GmbH, gesprochen – und dabei spannende Erkenntnisse gewonnen.

Interessanten Lesestoff bieten zudem zwei weitere Beiträge: Zum einen porträtieren wir Peter Reininghaus, Gründer des Steuerberaternetzwerkes REININGHAUS | Lohnkonzept + Netzwerk, mit dem er Firmen zeigt, an welchen Hebeln sie sich aus der Werkzeugkiste des Steuersystems bedienen können, um ein attraktives Arbeitgeberprofil aufzubauen. Zum anderen stellen wir die Plattform „Benefitforyou“ vor, die die Kommunikation in Unternehmen erleichtert.

Viel Spaß beim Lesen und herzliche Grüße, Ihr  
Matthias Müller

**IMPRESSUM****Herausgeber:**

Living Bytes Kundenbindungs- und Kundengewinnungsprogramme GmbH,  
Holsteiner Chaussee 183a,  
22457 Hamburg,  
Tel. +49 40 / 55 620 34-0  
E-Mail: [info@livingbytes.de](mailto:info@livingbytes.de)  
[www.livingbytes.de](http://www.livingbytes.de)

**Geschäftsführer:**

Matthias Müller

**Redaktionelle Umsetzung:**

AEMEDIA  
Hammerbrookstraße 93,  
20097 Hamburg  
[www.ae-media.de](http://www.ae-media.de)

Änderungen vorbehalten.  
Für Druckfehler, Irrtümer  
und Unvollständigkeiten  
wird keine Haftung über-  
nommen.

# INHALT

## MAGAZIN

- 06 Good to know**  
Zahlen, Fakten und die wichtigsten Termine: Was Sie jetzt wissen sollten, um gut informiert zu sein.

## TITELSTORY

- 16 Innovation bestimmt die Zukunft**  
Das Thema Gesundheit wird in der Arbeitswelt immer wichtiger. Co-Innovation bietet neue Möglichkeiten.
- 22 Lieber unvollkommen starten ...**  
Was Unternehmen tun können, um High-Performer zu halten, sagt Leadership-Experte Patrick Gromm.
- 32 Wohlbefinden im Arbeitsleben**  
Interview mit Gesundheitsmanager Jurek Mähler über das wichtige Thema Gesundheit als Akquise-Tool.

## KOLUMNE

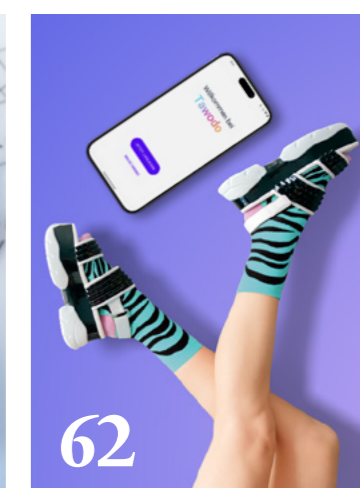
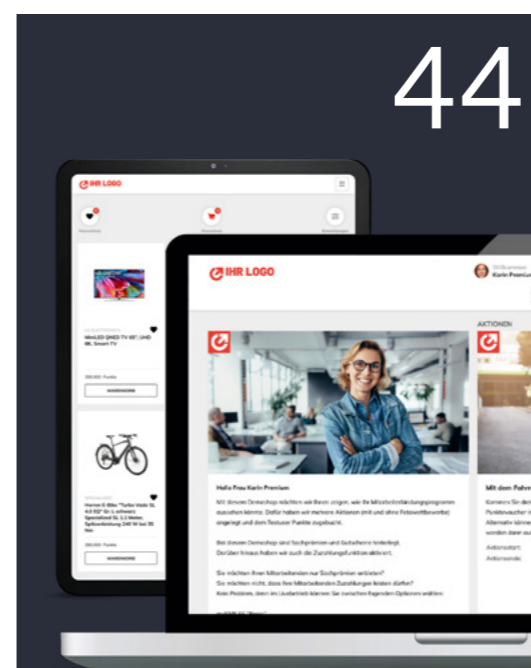
- 42 Teure Falle „Paris-Syndrom“**  
Die Expertin Pia Tischer beschreibt, wie Unternehmen Fehler beim Onboarding vermeiden können.

## HOW TO STORY

- 44 Wie funktioniert eigentlich ...**  
... „mySMILES“, das innovative Mitarbeiterbindungs- und Belohnungsprogramm von Employeeah!

## FIRMENPORTRÄTS

- 52 Lukrative Benefits**  
Peter Reininghaus zeigt Arbeitgebern, wie sie steuerfreie Bausteine gewinnbringend einsetzen können.
- 62 Tawodo – das Mitarbeiterportal**  
Neue Software von Benefitforyou erleichtert die Kommunikation in großen wie kleinen Unternehmen.

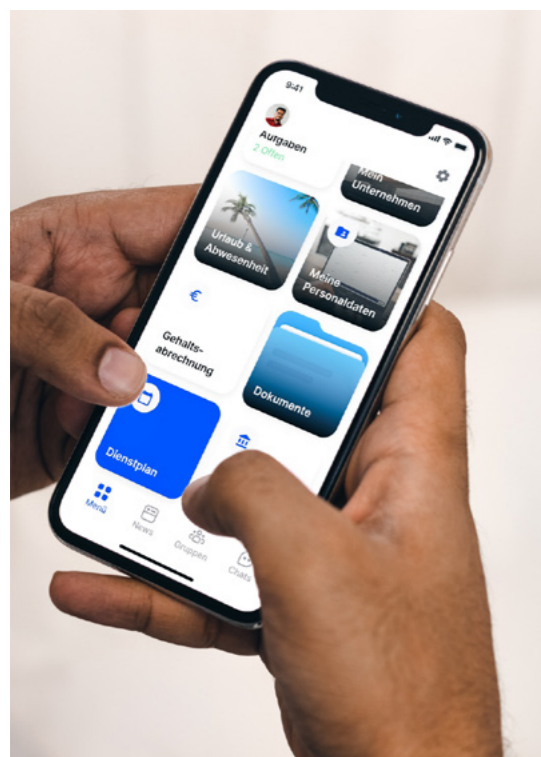


# GOOD TO KNOW

## KLEINER PIEKS MIT GROSSER WIRKUNG

Wenn es draußen kälter wird, haben Grippeviren Hochsaison. Eine Impfung kann eine Infektion vermeiden. Diese ist nicht zu unterschätzen. Bei einer Erkrankung fallen selbst gesunde Menschen lange aus und von einer

Impfung profitiert auch die Allgemeinheit. Je weniger Menschen sich infizieren, desto weniger Keime werden weitergegeben. Die Impfung von Mitarbeitenden kann auch durch einen Betriebsarzt vorgenommen werden. So reduziert sich die Ausfallzeit erheblich.



## ÜBERBLICK STATT OVERLOAD

Die Mitarbeiter-App „Flip“ ebnet den Weg in eine modernere, vernetzte Arbeitswelt.

In der heutigen Geschäftswelt sind nahtlose Kommunikation und effiziente Zusammenarbeit von wachsender Bedeutung. An diesem Punkt knüpft die Mitarbeiter-App Flip an. Als einzige offlinefähige Kommunikations-App bietet Flip eine Plattform, auf der Mitarbeiter miteinander und mit dem Management kommunizieren können. Chats, Newsfeed, Dienstpläne, Zeiterfassung und vieles mehr verschmelzen zu einem digitalen Arbeitsplatz – einfach zugänglich über das Smartphone. Ob Start-up oder Großunternehmen, Flip kann den Anforderungen von Firmen jeder Größe gerecht werden.



## WARUM EIN UNBESETZTER ARBEITSPLATZ EIN TEURER ARBEITSPLATZ IST

Zeit ist Geld. Dies gilt besonders dann, wenn ein Arbeitsplatz für einen längeren Zeitraum unbesetzt bleibt. In Zeiten von Fachkräftemangel und demografischem Wandel steigt die so genannte Vakanzzeit, also die Zeit, die ein Unternehmen braucht, um eine freie Stelle neu zu besetzen, stetig. Derzeit liegt sie laut Bundesagentur für Arbeit bei 120 bis 150 Tage. Für Unternehmen ein teures Problem: Im Durchschnitt liegen die Vakanzkosten in Deutschland bei rund 29.000 Euro pro offenem Arbeitsplatz. Dabei handelt es sich oft um indirekte Kosten, die auf den ersten Blick kaum ins Auge fallen: Verluste durch mangelnde Produktivität aufgrund von Unterbesetzung, schwindender Mitarbeitermoral wegen hoher Arbeitsbelastung oder Umsatzverluste wegen schlechter gewordener Serviceleistungen und Kundenbetreuung. Je schneller eine Stelle besetzt wird, desto sicherer bleibt das Unternehmen wettbewerbsfähig. Die Konsequenz: die Flucht nach vorn. Anstatt auf die Bremse zu treten und das Recruiting auf ein Mindestmaß zu reduzieren, ist es sinnvoll, schnell in zielführende Maßnahmen zu investieren: Recruiting-Tools auf den Prüfstand zu stellen, Talentpools aufzubauen, Employers Branding zu schärfen und attraktive Zusatzleistungen anzubieten.

FOTOS: FLIP, FREEPIK



# 25,3

## PROZENT ALLER MITARBEITENDEN...

... die letztes Jahr einen „MyChristmas-Present“-Geschenkgutschein erhalten haben, entschieden sich für ein Geschenk aus dem Bereich „Kochen & Genuss“; bei Männern waren es sogar 51,4%.



**„Für Mitarbeiter hat es den größten Einfluss, wenn sie an der Umsetzung ihrer Idee aktiv beteiligt werden.“**

Prof. Dr. Tim Schweisfurth, Innovationsforscher an der TU Hamburg-Harburg, auf die Frage, wie innovatives Wohlfühlklima entsteht.

# REMOTEWOR, GELD, MITARBEITERBINDUNG – DIE WICHTIGSTEN TRENDS AUF DEM ARBEITSMARKT

Die Kennzahlen des Jahres geben Aufschluss über die wichtigsten Trends auf dem Arbeitsmarkt.

Das Jahr 2023 war für Personalabteilungen ein Jahr der Veränderungen und Herausforderungen. Im Rückblick auf die wichtigsten Kennzahlen des Jahres gibt es Trends, die HR-Experten im Auge behalten sollten.

## TOPTHEMA: FACHKRÄFTEMANGEL

Aufgrund des demografischen Wandels wird es noch jahrelang Probleme mit dem Arbeitskräfteangebot geben. Die Zahl der Menschen im Erwerbsalter wird in den nächsten Jahren vor allem im Osten Deutschlands abnehmen. Dort wird die Zahl der Erwerbstätigen in den kom-

menden 20 Jahren Prognosen des statistischen Bundesamtes zufolge um mindestens 560.000 (-8 %) bis 1,2 Millionen Menschen (-16 %) zurückgehen, in Westdeutschland um 680.000 (-2 %) bis 4,7 Millionen (-11 %).

↘ **8-16%**

Fachkräfte 2043 in Ostdeutschland

↘ **2-11%**

Fachkräfte 2043 in Westdeutschland



## 12,4% ALLER STELLENANZEIGEN IN DEUTSCHLAND BIETEN HOMEOFFICE

Homeoffice und Remotework werden sich weiter durchsetzen. Dies belegen Stellenausschreibungen, die immer häufiger auf die Möglichkeit variabler Arbeitsmodelle hinweisen. Auf dem Jobportal Indeed wurde vergangenes Jahr in 12,4 Prozent aller Stellenanzeigen Remote-Work als Option angeboten (2019: 3,7 Prozent).

**37%**

## FAST JEDER DRITTE ARBEITNEHMER FÜHLT SICH AUSGEBRANNT

Laut der Qualtrics-Analyse haben 37 Prozent der Menschen Anzeichen von Burnout bei sich festgestellt. Gründe dafür: Stress durch hohes Arbeitsvolumen, ineffiziente Arbeitsprozesse und schlechte Technologie.

## GEHALT REICHT NICHT MEHR

Inflation und Preissteigerungen in allen Lebenslagen führen bei deutschen Arbeitnehmern vermehrt zu Unzufriedenheit mit der Bezahlung. Eine Umfrage von Glassdoor ergab, dass drei von fünf Arbeitnehmern fürchten, ihr Gehalt reiche nicht aus, um künftig ihre Lebenshaltungskosten zu decken. 80 Prozent der Befragten sagten aber auch, dass ihr vor sechs Monaten für den Lebensunterhalt noch ausgereicht hätte.

**81 PROZENT**

## DIE BEDEUTUNG VON „WERTEN“ STEIGT DEUTLICH

Die Identifikation mit den Werten des Unternehmens wird für Arbeitnehmer wichtiger. Auch die Themen Nachhaltigkeit, Vielfalt und Inklusion gewinnen bei jüngeren Arbeitnehmern an Bedeutung. So gaben 81 Prozent der 27.000 Beschäftigten des Qualtrics XM Institute in der Befragung für den „Employee Experience Report 2023“ an, dass sie länger im Unternehmen bleiben würden, wenn dieses seine Werte klar lebt.



## ACHTSAMKEIT IM ARBEITSALLTAG

Achtsamkeit – das ist nicht einfach eine hippe Entspannungspraxis oder ein Esoterik-Hype. Achtsamkeitstraining ist wissenschaftlich fundiert und auch im beruflichen Alltag hilfreich und sinnvoll. Studien belegen, dass Achtsamkeitstraining wichtige Kompetenzen wie innere Sicherheit und Stabilität stärken kann. Das neurobiologisch wirksame Training verändert durch gezielte Wahrnehmung und Fokussierung nachweislich innere Vernetzungen. So entstehen neue Steuerungsmöglichkeiten, eingefahrene, nicht zielführende Muster können unterbrochen und neue entwickelt werden. Das führt auch zu einer besseren Selbstregulation in Stresssituationen. Wissenschaftlich belegt und in hohem Maße praxisrelevant ist auch der Zusammenhang zwischen Achtsamkeitspraxis und Emotionaler Intelligenz, einer Kernkompetenz, die nach aktueller Studienlage der wichtigste Wirkfaktor für Gesundheit und Erfolg in Unternehmen ist. Unternehmen können für ihre Mitarbeitenden Workshops buchen und so Zusammenhalt, Abstimmung und Kommunikation in Teams stärken und die Führungskräfteentwicklung unterstützen.

## DRIVERSCHECK: DIE APP, DIE IHRE FLOTTE AUF DER ÜBERHOLSPUR HÄLT

Die Führerscheinkontrolle, die der Bundesgerichtshof halbjährlich vom Arbeitgeber verlangt, kostet Zeit und Nerven. Die Kontrolle im Unternehmen ist auch datenschutztechnisch bedenklich. Mit mehr als einer halben Million Führerscheinkontrollen pro Jahr ist DriversCheck die innovative Lösung für jeden Fuhrpark. Alle Informationen sind leicht zugänglich und können in Echtzeit, unabhängig vom Standort des Fahrers, aktualisiert werden. Die optische Abtastung der Sicherheitsmerkmale der Führerscheine per Smartphone-Kamera bietet Nutzern von DriversCheck maximale Unabhängigkeit bei höchster Rechtssicherheit. Ergänzt wird die App für ausländische Führerscheine um die Kontrolle per QR-Siegel und die Möglichkeit zur Erfassung per Video-Ident-Verfahren.



FOTOS: FREEPIK, DRIVERSCHECK

# DIE WICHTIGSTEN TERMINE 2024

■ HR Veranstaltungen ■ Personaladministration (Online) ■ Personalbeschaffung (Online) ■ Personalentwicklung (Online)

## JANUAR

■ 26.01. - 28.01.

### HR of Tomorrow Conference & Expo (Berlin)

Die HR of Tomorrow Conference ist eine globale Veranstaltungsreihe, bei der mehr als 100 hochkarätige HR-Experten aus der DACH-Region zusammenkommen, um ihr Fachwissen auszutauschen und ihre Kollegen zu treffen.

## FEBRUAR

■ 06.02.

### HCM: Digitale-/E-Akte, Workforce Management

13.02. Online Pitch Day

■ 15.02.

### Recruiting & Employer Branding: ATS, Candidate Experience, EVP, Onboarding

21.02. Online Pitch Day

■ 20.02.

### Azubi-/Absolventen-Recruiting und -Management

28.02. Online Pitch Day

## MÄRZ

■ 05.03. - 06.03.

### Zukunft Personal Süd

Branchenübergreifende Best Practice Lösungen für die vielfältigen Aufgaben im Personalmanagement, speziell für die besonderen Herausforderungen für die Automobilindustrie und den Maschinenbau.

■ 10.03. - 12.03.

### ReThink! HR Tech

Zum 9. Mal bietet die Rethink! HR Tech die exklusive Plattform, um aktuelle Projekte und innovative Technologien & Trends in den Bereichen New Work, Analytics, AI & Recruitment an 2 ½ Tagen interaktiv zu diskutieren. Mehr als 200 Personalentscheider und Anbieter aus der Industrie evaluieren Use- & Business Cases, neueste technologische Trends sowie direkte Praxisbeispiele.

■ 12.03.

### Bewerber-/Talent-Akquisition, -Entwicklung und -Tracking

19.03. Online Pitch Day

## ■ 14.03.

**Payroll & Compensation: Vergütungssysteme, BPO, Benefits**

20.03. Online Pitch Day

## ■ 21.03.

**HR Tech: Digitale Transformation, Prozessautomatisierung**

09.04. Online Pitch Day

## ■ 21.03. - 22.03.

**DRX – Digital Recruiting Conference & Expo (Düsseldorf, DE)**

Das Event für alle, die mit praxiserprobten Recruitingstrategien die besten Mitarbeiter finden und halten wollen. Bietet Einblick in neueste Recruitingprozesse und -systeme, Networking mit anderen Entscheidern und vielen Experten der HR-Branche.

## APRIL

## ■ 11.04.

**People Analytics: Upskilling, Reskilling, Diagnostik**

17.04. Online Pitch Day

## ■ 11.04. - 12.04.

**Gravity+**

Auf der Gravity 2024 – Deutschlands Leitkonferenz für Employer Branding – erfahren Sie, wie Ihre Organisation als Arbeitgeber attraktiv wird und bleibt.

## ■ 16.04.

**Recruiting & Employer Branding: ATS, Candidate Experience, EVP, Onboarding**

02.05. Online Pitch Day

## ■ 18.04.

**HCM: Digitale-/E-Akte, Workforce Management**

24.04. Online Pitch Day

## ■ 23.04.

**Corporate E-Learning & Wissensmanagement**

08.05. Online Pitch Day

## ■ 23.04. - 24.04.

**Zukunft Personal Nord Hamburg**

Einblicke in Produktinnovationen und Best Practices für die Logistik-HR, aber auch übergreifend für alle anderen Branchen.

## ■ 24.04. - 25.04.

**VOICES**

VOICES ist die weltgrößte Veranstaltung für Mitarbeiterkommunikation, an der über 1500 Kommunikatoren weltweit teilnehmen.

## ■ 25.04.

**SAP Thementag**

15.05. Online Pitch Day

## ■ 30.04.

**Diversity & Inclusion (D&I): Empowerment, Compliance, Trainings**

08.05. Online Pitch Day

## MAI

## ■ 07.05.

**HR Tech: Digitale Transformation, Prozessautomatisierung**

21.05. Online Pitch Day

## ■ 14.05.

**Payroll & Compensation: Vergütungssysteme, BPO, Benefits**

22.05. Online Pitch Day

## ■ 16.05.

**Neue Arbeitsmodelle: Digital Workplace, Remote Work, New Work**

22.05. Online Pitch Day

## ■ 23.05.

**Recruiting & Employer Branding: ATS, Candidate Experience, EVP, Onboarding**

29.05. Online Pitch Day

## ■ 28.05.

**Corporate Health Management: BGM, BGF, BKV, OHS**

05.06. Online Pitch Day

## JUNI

## ■ 04.06.

**HCM: Digitale-/E-Akte, Workforce Management**

12.06. Online Pitch Day

## ■ 06.06.

**Künstliche Intelligenz: HR Tech, AI-Technologie, ChatBots und ChatGPT**

18.06. Online Pitch Day

## ■ 11.06.

**Azubi-/Absolventen-Recruiting und -Management**

19.06. Online Pitch Day

## ■ 11.06. - 12.06.

**TALENTpro Expofestival München**

In einer Zeit, in der das Recruiting, Talentmanagement und Employer Branding immer mehr an Bedeutung gewinnt, stellt dieses Event den Dreh- und Angelpunkt für Fachleute dar. Seit 2018 dient es als zentrales Treffen, bei dem Relevanz und Spaß in einem einzigartigen Festivalambiente vereint werden.

## ■ 13.06.

**Zeitwirtschaft – Jetzt wird's Zeit!**

19.06. Online Pitch Day

## ■ 20.06. - 21.06.

**Personalmanagementkongress 2024**

Auf dem digitalen Personalmanagementkongress erwarten Sie mehr als 120 Speaker, über 1400 Teilnehmer und jede Menge HR-Input in über 80 Sessions.

FISKARS®



DIE MARKENVERTRETUNG  
FÜR PREMIUM BRANDS

[www.die-markenvertretung.de](http://www.die-markenvertretung.de)



# INNOVATION BESTIMMT DIE ZUKUNFT

TEXT: Ansgar Riese

New Work meets Health: Das Thema Gesundheit wird in der Arbeitswelt immer wichtiger. Dadurch steht besonders die Gesundheitsbranche vor immensen Herausforderungen, die ohne neue Ideen nicht bewältigt werden können. Das Unternehmen B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH geht mit Co-Innovation ganz neue Wege.

Ohne digitale Innovationen werden wir die großen Herausforderungen im Gesundheitswesen nicht meistern.“ Professor Dr. Thomas Auhuber hat einen klaren Blick auf die Bedeutung von frischen Ideen für die Gesundheitsbranche. Auhuber ist Geschäftsführer von B·A·D, dem Marktführer in der Arbeitsmedizin, und verfügt über profundes Wissen über die Gesundheitsbranche. So ist er davon überzeugt, dass es „auch in den klassischen Bereichen konstant Fortschritt geben“ müsse, doch gerade die Digitalisierung neue Möglichkeiten biete, schnell und kostengünstig Ideen zu entwickeln, zu testen, zu verwerfen oder ein marktfähiges Produkt zu generieren.

Doch rund 80 Prozent aller Digitalisierungsprojekte scheitern – nicht nur im Gesundheitsumfeld. Die Gründe dafür sind vielfältig: Es mangelt an Zeit oder Budget, die Beteiligten unterschätzen die Komplexität, Abhängigkeiten oder den erforderlichen Aufwand im Unternehmen. Dabei gibt es einen Weg, diese Fehler zu minimieren: Co-Innovation. Konkret bedeutet das, dass Unternehmen mit anderen Partnern eng kooperieren, um gemeinsam voranzukommen. Während die eine Seite etwa vom Können und Wissen des Partners profitiert, zieht die andere Seite Nutzen aus Marktpräsenz oder Marktdurchdringung des Co-Innovators. Beide bringen ihre spezifischen Fähigkeiten ein, um dem gemeinsamen Ziel einer marktreifen Innovation nahezukommen.

B·A·D nutzt Co-Innovation in einem sogenannten Innovation Health Hub. Dabei behält das Netzwerk aus Forschung, Technologie und Experten aus den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowohl die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse als auch den Markt im

Blick. Welche Trends und neuen Technologien sind vielversprechend und zukunftsfähig? Wo besteht strategischer Bedarf? Wie können Angebote und Produkte skaliert und effizient eingesetzt werden? Fragen, die im Verbund der Innovatoren effizienter und effektiver beantwortet werden können als ein einzelnes Unternehmen dazu imstande wäre. Professor Dr. Auhuber bringt es auf den Punkt: „Selbst als Marktführer können wir nicht alles wissen oder können. Aber wir müssen wissen, wer etwas weiß und wer über welche Fähigkeiten verfügt – und wie wir daraus gemeinsam einen Kundennutzen generieren können!“

#### INHALTE INTERAKTIV UND INNOVATIV TRANSPORTIEREN

Ein erstes Ergebnis des Innovation Health Hub ist KICO. Der Name steht für Künstliche Intelligenz-



KICO, der „Künstliche Intelligenz Coach“, schärft das Bewusstsein für eine gesunde Körperhaltung, regelmäßige Bewegung und sinnvolles Trinkverhalten.

Coach. Dafür haben sich das Start-up Deep Care mit Sitz im schwäbischen Ludwigsburg sowie B·A·D zusammengetan. Die Idee zum Produkt stammt vom Start-up. Das Wissen darum, wie das Thema Ergonomie auch in großen Unternehmen sinnvoll ein- und umgesetzt werden kann, liefert der Gesundheitsdienstleister B·A·D.

Längst ist klar, dass langes Sitzen, zu wenig Bewegung, zu geringes Trinken und einseitige Belastungen dazu beitragen, dass die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz massiv gefährdet ist. Verschärft wurde diese Situation auch dadurch, dass im Homeoffice häufig kein gut ausgestatteter Arbeitsplatz vorhanden ist. Oft muss sogar der Küchentisch als Schreibtisch dienen. Hier setzt KICO mit seiner patentierten Sensortechnik an: Über einen Zeitraum von mindestens sechs Wochen spiegelt das Gerät ungesunde

Verhaltensweisen wider. Das Angebot fügt sich niederschwellig in den Arbeitstag ein – ohne große Ablenkung oder Extraaufwand während der Arbeitszeit. Es schärft durch konkrete Hinweise und kurze Übungsangebote das Bewusstsein für Sitz-, Bewegungs- und Trinkverhalten und führt zu einer langfristigen Verhaltensänderung. Erste Befragungen von Nutzer:innen belegen deutliche Effekte. Ergänzt wird das technische Angebot durch einen Online-Impulsvortrag von B·A·D-Expert:innen zum Thema „Gesunde Gewohnheiten – Verhaltenstipps für Verhaltensänderung“, um die Nutzer:innen mit dem Gerät und den damit verbundenen Themen vertraut zu machen. Zudem erhalten die Teilnehmenden Informationen zum Thema „Ergonomie am Arbeitsplatz“.

KICO ist aus Sicht der Verantwortlichen bei Deep Care und B·A·D ein Paradebeispiel für →

zeitgemäße Gesundheitsförderung in den Bereichen Ergonomie und Bewegung. Es reiht sich ein in die Vielzahl an digitalen Innovationen, die schon heute die Art und Weise massiv beeinflussen, wie Menschen leben, arbeiten, kommunizieren und Probleme angehen. Sie sorgen für Effizienzsteigerung, indem sie Prozesse automatisieren und menschliche Ressourcen für anspruchsvollere Aufgaben freisetzen. Damit könnten sie Teil der Lösung für eine der größten Herausforderungen sein: den Fachkräftemangel. Auch wenn es kaum eine Branche gibt, die sich nicht mit diesem Thema beschäftigen muss, trifft es doch die Gesundheitsbranche besonders hart: Denn egal, ob in der Pflege, der medizinischen Assistenz oder der medizinischen Behandlung – fehlendes Personal betrifft im Krankheitsfall jede und jeden.

### EINE BRANCHE KRÄNKELT

Die Bedeutung des Gesundheitswesens wird beim Blick auf die Zahlen deutlich: 8,1 Millionen Menschen sind in der Branche beschäftigt – das sind

mehr als zehnmals so viele Beschäftigte wie in der Automobilindustrie tätige Personen. Der Bereich erwirtschaftete 2022 fast 440 Milliarden Euro und sorgt damit für einen erheblichen Anteil der Bruttowertschöpfung in Deutschland. Angesichts dieser Zahlen wirken die Probleme umso bedrohlicher: Fast drei Viertel (72 Prozent) der Ärzte und Pflegekräfte klagen laut PwC-Studie von 2022 bereits heute über die körperliche Belastung im Berufsalltag. Weniger als ein Drittel (30 Prozent) der Beschäftigten in der Branche können sich vorstellen, ihren Beruf bis zur Rente auszuüben. Bis zum Jahr 2035 prognostiziert die Studie zudem einen Mangel von fast 1,8 Millionen Arbeitskräften im Gesundheitssektor. Zugleich werden Menschen immer älter, arbeiten länger und brauchen mehr medizinische Unterstützung.

Die Lösung könnten Innovationen liefern. Digitale und analoge Ideen, die Mitarbeitende im Gesundheitswesen von Routinetätigkeiten entlasten, damit sie ihre Zeit und Energie dort einsetzen können, wo sie am dringendsten benötigt

## PROFESSOR DR. THOMAS AUHUBER



**„Ohne Innovation keine Zukunft. Es gehört zu unserer Verantwortung als Marktführer, neue Entwicklungen voranzutreiben und auch Bestehendes immer noch besser zu machen.“**




Der neue VR Office Trainer ist eine Virtual Reality Anwendung für Ergonomie am Arbeitsplatz.

werden. Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz könnte einer dieser Hebel sein. Sie hilft bei der Auswertung großer Datenmengen, kann sekundenschnell Risikogruppen für bestimmte Krankheiten ausweisen und ist schon heute bei Operationen in einigen Krankenhäusern nicht mehr wegzudenken.

Digitalisierung setzt nicht nur neue Kapazitäten frei. Sie fördert auch die Vernetzung von Menschen, den Informationsaustausch, die Zusammenarbeit und den Zugang zu Wissen in einem nie dagewesenen Ausmaß. Unternehmen können mit digitalen Tools und Sensoren potenzielle Arbeitsplatzrisiken und Gefahren frühzeitig identifizieren und so Unfälle oder Gesundheitsprobleme verhindern. Durch Schulungen, beispielsweise mit Virtual Reality, lassen sich nicht nur Kosten und Aufwand reduzieren, sondern auch neue Zielgruppen erreichen.

### KOMPETENZEN SINNVOLL KOMBINIEREN

In diesem Bereich ist ein weiteres Produkt des Innovation Health Hub entstanden: Gemeinsam mit dem Kölner Start-up World of VR hat B.A.D. den VR Office-Trainer entwickelt, die erste Virtual Reality-Anwendung für Ergonomie am Arbeitsplatz im deutschsprachigen Raum. Hier zeigt sich, welchen Mehrwert die aus dem Spiel- und Freizeitbereich stammende Technik auch im Arbeitsschutz bietet. Unternehmen haben nun die Möglichkeit, ihre Maßnahmen und Angebote zum Arbeits- und Gesundheitsschutz modern, innovativ und praxisnah zu gestalten sowie Trainings und Schulungen durchzuführen. Durch den integrierten Gamification-Ansatz erhalten sowohl technikaffine als auch technikfernere Menschen einen Zugang zum Thema Ergonomie am Arbeitsplatz. Schulungen in der virtuellen Welt sind wirksamer als rein herkömmliche Methoden und Formate. Das zeitgemäße Angebot spart zugleich Kosten, steigert die Effizienz und ist flexibel einsetzbar. Auch in der Zusammenarbeit mit den VR-Experten steckt enormes Potenzial, weitere VR-Produkte sind bereits in Arbeit.

KICO und der VR Office-Trainer sind erst der Anfang. Weitere Partnerschaften sollen folgen. Mit dieser Form der Co-Innovation will B.A.D. seine Expertise als führender Anbieter in den Bereichen Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Gesundheitsmanagement noch stärker mit modernstem technischen Know-how verbinden. Ziel ist es, Innovationen gemeinsam mit Forschungseinrichtungen, Entwicklungspartnern, Mitarbeitenden und Kunden zur Marktreife zu bringen. Professor Dr. Auhuber: „Innovationen sind der Treibstoff für gesundes Wachstum.“ 



# „LIEBER UN- VOLLKOMMEN STARTEN, ALS PERFECT ZU ZÖGERN“

Was können Unternehmen tun, um High Performer zu halten? Leadership-Experte Patrick Gromm (Foto) antwortet.

**D**ie TAM Akademie ist eine der renommiertesten Weiterbildungsakademien Deutschlands mit Fokus auf Modern Leadership und New Work. Mit Hilfe preisgekrönter Weiterbildungsprogramme in den Bereichen Executive-Leadership, Team-Leadership und New Work unterstützt die TAM zahlreiche Hypergrowth Startups, Unicorns, Mittelständler und Großkonzerne auf ihrem Weg zu einer modernen, sinnstiftenden und performanten Führungs- und Unternehmenskultur. Im Interview erklärt Patrick Gromm, Wirtschaftspsychologe und Head of Growth & Culture der TAM, worauf es bei moderner, werbebasierter Führungskräfteentwicklung ankommt.

**GESPRÄCH:** Matthias Müller

**Herr Gromm, könnten Sie uns einen Einblick geben, was Ihre Akademie so einzigartig macht und wie Sie sich in der Welt der Führungskräfteentwicklung positioniert?**

**PG:** Wir sind mit unserer Akademie in einen sehr gesetzten Markt eingestiegen, weil wir die Notwendigkeit der Veränderung gesehen haben. Führungskräfte-trainings wirken leider sehr oft immer noch langweilig, unpersönlich und es kommt einem sofort der Geruch von altem grauen Teppich, dünnem Kaffee und überklimatisiertem Hotel-Seminarraum in die Nase. Die Einzigartigkeit unserer Akademie wird getragen durch drei große Faktoren: unsere Unternehmenskultur, unser Produkt selbst mit herausragend guten und entertrainenden Trainings und durch unsere Kundinnen und Kunden. Das sind neben unserem Team unsere größten Markenbotschafter und Markenbotschafterinnen.

**Wie haben Sie es geschafft, dass Ihre Kundschaft zu Markenbotschaftern wird?**

**PG:** Hier fließen alle drei genannten Aspekte zusammen. Unsere Unternehmenskultur in der TAM ist sehr besonders. Sie verbindet stark, begeistert extrem und inspiriert unser Team jeden Tag. Dieser Funke der Begeisterung überträgt sich in unseren Leadership- und New Work-Trainings, also unserem Produkt, auf unsere Kundschaft. Durch diese drei Faktoren wird unsere Love



TAM-Standort Kreuzberg: Das Loft im Herzen von Berlin bietet kreative Atmosphäre, die zum Innovieren, Lernen und Wohlfühlen einlädt.

**„Zufriedenheit und Performance – die zwei großen KPIs.“**

Brand der TAM Akademie maßgeblich gebaut und aufrechterhalten.

**Sie sprechen oft von moderner Führung. Können Sie erklären, was Sie darunter verstehen und wie sich das von traditionellen Führungsansätzen unterscheidet?**

**PG:** Moderne Führung zahlt auf zwei große KPIs, also Key Performance Indicators, ein: Mitarbeitendenzufriedenheit und Performancefähigkeit. Als moderne Führungskraft muss ich all mein Denken und Handeln auf diese

beiden Ziele gleichermaßen ausrichten. Sollte ich nur auf Performancefähigkeit und Produktivität optimieren, steigt die Chance, dass meine Mitarbeitenden langfristig unzufrieden werden und das Unternehmen verlassen. Optimierte ich hingegen nur auf Mitarbeitendenzufriedenheit, führt dieser Kuschelkurs in den wirtschaftlichen Abgrund für ein Unternehmen. Moderne Führungskräfte schaffen es, durch einen transparenten, partizipativen, befähigenden und wertschätzenden Führungsstil, performante und zufriedene Teams aufzubauen und zu halten. Man könnte die Einordnung moderner Führung auch so zusammenfassen →

menfassen: Klassische Führung beschreibt die Führung von Mitarbeitenden. Moderne Führung beschreibt die Führung mit Mitarbeitenden gemeinsam. Post-Moderne Führung bedeutet Führung durch Mitarbeitende selbst.

**Gerade das Thema Mitarbeitenden-zufriedenheit beschäftigt uns sehr. Wie können Führungskräfte für eine höhere Zufriedenheit sorgen?**

**PG:** Der Fachbegriff lautet: Motivkongruente Anreizgestaltung. Das klingt erstmal abgehoben, ist jedoch total einfach: Finde heraus, was deinen Mitarbeitenden wirklich wichtig ist und passe die Belohnungssysteme möglichst individuell an. Wenn Motive und Anreize zueinanderpassen, steigt der empfundene Wert. Für die eine kann ein Anreiz ein leistungsbezogener Gehaltsbonus sein, für den anderen liegt der Schlüssel in persönlicher Weiterentwicklung durch Weiterbildungen versteckt.

**Erklären Sie das bitte etwas näher.**

**PG:** Ein persönliches Beispiel von mir: Ich habe viele interne und externe Termine bei Unternehmen in Berlin. Für mich selbst ist Mobilität, Freiheit und Effizienz, gerade im Berliner Stadtverkehr, immens wichtig. Eins der besten Incentives, die ich von der TAM Akademie erhalten habe, ist mein Firmenwagen: ein Roller. Ich bin in 15 Minuten überall in Berlin. Ohne Stau, ohne Parkplatzsuche. Jeden Tag, wenn ich auf den

## PATRICK GROMM



**Patrick Gromm** ist Gesellschafter der TAM Akademie, der ältesten Trainerakademie in Deutschland. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an den Ausbildungen und den Programmen der Akademie kommen aus einem breiten Feld aus innovativen Hypergrowth-Startups, Konzernen, dem Mittelstand und NGOs.

Roller steige, bin ich dankbar, dass ich einen CEO und ein Unternehmen habe, die mir zuhören.

**Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Wie sorgen Sie dafür, dass Sie immer am Puls der Zeit bleiben und Ihre Programme an neue Trends und Herausforderungen anpassen?**

**PG:** Wir haben alleine ein aktuell neunköpfiges Academy Team. Man könnte also sagen, dass 25 Prozent unseres Teams Forschung und Entwicklung betreiben. Unser Academy Team sorgt für die inhaltlich und konzeptionell stärkste Trainingserfahrung. Dieses Team entwickelt neue Konzepte, erprobt diese, wobei von diesen Probetrainings dann alle Mitarbeitenden in der TAM Akademie profitieren, und rollt diese aus. Zudem optimieren wir alle unsere Trainings iterativ. Darüber hinaus arbeiten wir natürlich auch aktuelle Entwicklungen und Tools in unsere Trainings ein. AI-basierte Konzepte sind nur die Spitze des Eisbergs. Aktuell arbeiten wir an einer Lösung, mit der wir durch eine AI-Analyse Aussagen über Führungskompetenzen treffen und diese trainieren können. Unser Markt ist extrem spannend, gerade in Verbindung mit AI.

**Sie haben sicher viele Erfolgsgeschichten zu teilen. Könnten Sie Beispiele nennen, wo Ihre Programme eine signifikante Veränderung bewirkt haben?**



TAM-Gesellschafter Patrick Gromm (Mitte) ist oft Gast in Diskussionsrunden zum Thema „Modern Leadership“.

**PG:** Es gibt sicherlich viele einzelne Erfolgsgeschichten von Menschen, die durch uns zu glücklicheren und bes-

**„Unser Markt ist gerade extrem spannend, gerade in Verbindung mit AI.“**

seren Führungspersönlichkeiten geworden sind. Ich gebe Ihnen zwei Beispiele: Ein Tech-Unternehmen mit zirka 20 Führungskräften hat eine Gruppe von rund acht Führungskräften bei uns entwickelt. In internen Zufriedenheits- und Performance-Umfragen dieses Unternehmens wurde auch Monate und Jahre nach unserem Training deutlich, dass die Führungskräfte, die bei uns waren, durchweg bessere Ergebnisse erreicht haben. Danach durften auch die übrigen Führungskräfte zu uns kommen. Der Geschäftsführung blieb gar nichts anderes übrig, als weiter mit uns zusammenzuarbeiten. Eine andere etwas kontraintuitive Geschichte: Am Abschlussabend eines Leadership Programms spreche ich mit einer →



Innovativ und kreativ: TAM-Workshop in Berlin.

**„Ein Ort, an dem  
sich Menschen ihr  
Leben lang zuhause  
fühlen.“**

Teilnehmerin, die ihr Zertifikat in den Händen hält. Ich frage sie, was ihr größtes Learning aus unserer Weiterbildung ist und sie sagt: ‚Ich will nicht mehr führen!‘ Ich war kurz erschrocken. Sie hat mir erklärt: Ich habe durch euch erst verstanden, was Führung bedeutet. Ich nehme alle Werkzeuge und Tipps mit und setze diese auch um. Aber ich werde meine Führungsrolle aufgeben und diese Erkenntnisse in mein Projektgeschäft einfließen lassen. Ich bin froh und stolz, dass wir Menschen dabei helfen, solche Entscheidungen treffen zu können.

**Es ist beeindruckend, wie viele HR-Profis die TAM Akademie empfehlen.**

**Was denken Sie sind die Schlüsselemente, die Sie so empfehlenswert machen?**

**PG:** Das Produkt selbst und unsere Love Brand. Mittlerweile schmücken sich Unternehmen damit, wenn sie ihre Führungskräfte zur TAM Akademie schicken. Führungskräfte selbst sind stolz und teilen ihre Erfahrungen und Erfolge mit ihren Kollegen und Kolleginnen. Die werden neugierig und wollen auch zu uns. Wir haben also einen starken Viral Growth Engine, wie man in der Startup-Welt sagt. Zudem haben wir rund um unsere Akademie eine

starke Community aufgebaut. Gerade in Zeiten der Digitalisierung und ausgeprägterem Individualismus in unserer Leistungsgesellschaft wollen Menschen umso mehr Zugehörigkeit spüren. Wir vereinen weiterbildungshungrige und nette Menschen um unsere Akademie und schaffen einen Ort, an dem Menschen sich ihr Leben lang zuhause fühlen dürfen: ihr eigenes Wohnzimmer für Weiterbildung

**Genau das waren ja auch Gründe, warum Sie gerade den Deutschen Bildungs-Award als bester Anbieter für Führungskräfteentwicklung in Deutschland bekommen haben. Das ist eine enorme Anerkennung. Was bedeutet dieser Erfolg für Sie persönlich und für die Akademie?**

**PG:** Das fällt mir schwer, in Worte zu fassen. Am besten treffen es wahrscheinlich Stolz, Dankbarkeit und Demut. Und auch ein bisschen Trotz. Ich glaube, wir wurden in der Weiterbildungsbranche oft von den alten Hasen belächelt mit unserem jungen Team und unseren verrückten Ideen. Wir lieben das auch sehr, aus der Position des Underdogs zu gewinnen, macht uns am meisten Spaß. Wir haben noch viel vor. Das wird nicht der letzte Award sein, den wir gewinnen werden. Wir sind hungrig auf mehr.

**Wie sehen Sie die Zukunft der Führungskräfteentwicklung? Gibt es bestimmte Trends oder Herausfor-**

**derungen, auf die sich Unternehmen Ihrer Meinung nach vorbereiten sollten?**

**PG:** Führungskräfte müssen sich als Performance- und Retention-Manager verstehen. Laut Studien wird es im Jahr 2030 zirka 4,8 Millionen offene Stellen in Deutschland geben. Heute sind das gerademal zirka 800.000 und der Schrei nach Fachkräften ist jetzt schon laut. Das bedeutet für Unternehmen und ihre Führungskräfte genau das, worauf wir mit unseren Führungskräfte Trainings einzahlen: Auf der einen Seite müssen sie für Zufriedenheit und damit für gutes Retention Management sorgen. Auf der anderen Seite gilt es, performanceorientiert zu führen, um gemeinsam mit dem Team langfristig die besten Ergebnisse zu erreichen. Zudem entstehen Anforderungen aus den großen Megatrends unserer Zeit. Die sind lebenslanges Lernen und Anpassungsfähigkeit: In einer sich schnell verändernden Welt müssen Führungskräfte bereit sein, kontinuierlich zu lernen und sich anzupassen. Organisationen sollten dafür eine Kultur des lebenslangen Lernens fördern. Emotionale Intelligenz und Resilienz: Die Bedeutung von Soft Skills wie emotionaler Intelli- →

TAM-Geschäftsführer Lorenz Illing (l.) und Patrick Gromm bei der Preisverleihung des Deutschen Bildungs-Awards.



genz, Empathie und Resilienz wird weiter zunehmen. Führungskräfte müssen in der Lage sein, mit Unsicherheiten umzugehen und ihre Teams durch herausfordernde Zeiten zu führen. Digitalisierung und Technologie: Der anhaltende Fort-

**„Meine Oma hat immer gesagt: Es gibt nichts Gutes, außer man tut es. Also ran an den Speck!“**

schritt in der Technologie, insbesondere KI, Big Data und Automatisierung, wird weiterhin die Art und Weise beeinflussen, wie Unternehmen geführt werden. Führungskräfte müssen technologisch versiert sein und verstehen, wie sie diese Tools effektiv einsetzen können.

**Welche Ratschläge würden Sie Unternehmen geben, die ihre Führungskräfte weiterentwickeln und ein modernes Führungsumfeld schaffen wollen?**

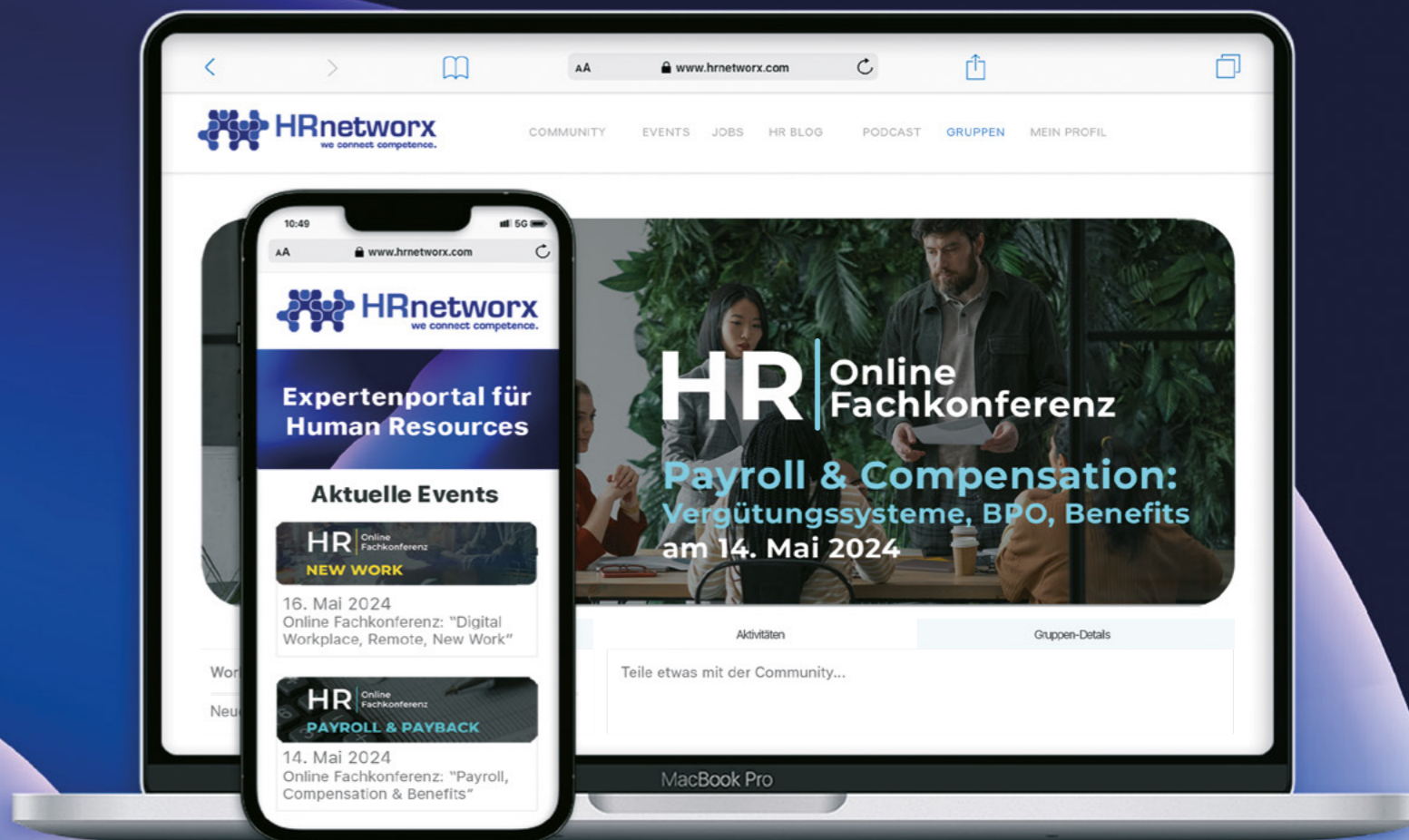
**PG:** Folgen Sie der TAM Akademie auf LinkedIn, Tiktok und Youtube. Da gibt es kostenlose Learnings to go – und spannende Insights aus der TAM Akademie. In Bezug auf eure eigene Organisation empfehle ich drei Schritte. Erstens: Formulieren Sie ein möglichst einheitliches Führungsleitbild, das eng an Ihrer Unternehmenskultur angelehnt ist. Zweitens: Fragen Sie Ihre Führungskräfte, was sie wirklich brauchen, um ihren Führungsalltag besser zu gestalten. Drittens: Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden, was sie sich konkret von ihren Führungskräften wünschen. Damit sind Sie als Unternehmen Pareto-optimal aufgestellt und

können passende Maßnahmen für eine moderne Führungskräfteentwicklung ergreifen. Ganz wichtig ist auch ein alter Kalenderspruch aus der Weiterbildungsbranche: Lieber unvollkommen starten als perfekt zögern. Und meine Oma hat immer gesagt: Es gibt nichts Gutes, außer man tut es. Also ran an den Speck! 📌

# HRnetworx

## we connect competence

ONLINE FACHEVENTS FÜR DIE HR-COMMUNITY



Jetzt kostenfrei registrieren  
**HRnetworx.com**





# „AM ENDE MUSS DAS GESAMTPAKET STIMMEN“

Wie wichtig ist heute das Thema Wohlbefinden im Arbeitsleben? Gesundheitsmanager Jurek Mähler antwortet.





Auf Messen als Xing Ambassador oder in seinem Job als Bereichsleiter Gesundheitsmanagement, das Thema Gesundheit und Leistungsvermögen liegt Jurek Mähler am Herzen.

## Interview mit dem Gesundheitsmanager Jurek Mähler über die Bedeutung von Gesundheit im Arbeitsleben, das Thema Gesundheit als Tool für Mitarbeiterakquise und -bindung und die Bedeutung von Spaß am Job.

**GESPRÄCH:** Andreas Eckhoff

**Herr Mähler, Sie haben Gesundheitsmanagement studiert und beraten Unternehmen zu diesem Themenbereich. Wie wichtig ist das Thema heute in der Arbeitswelt?**

**JM:** Der Philosoph Arthur Schopenhauer sagte einst: Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts. Wenn Sie mich fragen: Diese 150 Jahre alte Weisheit ist aktueller denn je. Gesundheit bestimmt nicht nur maßgeblich unsere individuelle Lebensqualität. Während der Corona-Pandemie haben wir erlebt, dass eine solche Gesundheitskrise eine ganze Gesellschaft, sogar die ganze Welt, zum Stillstand bringen kann, auch wirtschaftlich. Der Wert von Gesundheit ist

dadurch ins öffentliche Bewusstsein gerückt wie nie zuvor. Das gilt besonders auch für Unternehmen und deren Belegschaften.

**Kann man sagen, dass Corona auch die Arbeitswelt grundlegend verändert hat?**

**JM:** Corona kann man als Beispiel für die Veränderungen sehr gut nehmen, aber es sind eben weit mehr Faktoren als Corona. Wenn man sich Krankheitszahlen über die vergangenen 20 Jahre anguckt, steigen beispielsweise psychische Erkrankungen aufgrund von vielen Parametern immer mehr an. Ein Grund dafür ist zwar auch, dass diese Erkrankungen zum Glück immer mehr entstigmatisiert werden, man kann fast sagen, heute

*„Viele Organisationen merken heute, dass die Leute müder sind und schneller krank werden.“*

dürfen Menschen psychisch krank werden. Darüber hinaus gibt es aber zahlreiche weitere Gründe für den Anstieg wie eben Corona, aber auch das unsichere Umfeld in Politik und Gesellschaft. Der Krieg in der Ukraine, das Drama in Israel, die vielen Krisenherde auf der Welt oder die Inflation sind Faktoren, die unsere Gesundheit beeinflussen. Das bedeutet für Unternehmen, dass sie sich mehr Gedanken machen müssen, wie sie die Gesundheit ihrer Belegschaft erhalten, denn damit erhalten sie ja auch die Leistungsfähigkeit.

**Ist das Thema Gesundheit auch im Arbeitsalltag immer wichtiger?** →

**JUREK MÄHLER**



**Jurek Mähler** ist Bereichsleiter Gesundheitsmanagement bei der B·A·D GmbH, einem der größten Gesundheitsdienstleister in Deutschland. Darüber hinaus ist er XING Ambassador für Gesundheitsmanagement, Beiratsmitglied der Messe „Zukunft Personal“, auf der er die XING Messe Lounge „New Work meets Health“ betreibt.



Immer in Aktion: Der Xing Ambassador für Gesundheitsmanagement Jurek Mähler in seiner Lounge auf der Messe „Zukunft Personal“

**JM:** Absolut. Man muss sich nur mal überlegen: Wenn in einem kleinen Unternehmen jemand ein paar Tage oder sogar Wochen und Monate fehlt, tut das halt richtig weh. Viele Organisationen merken heutzutage, dass die Leute müder geworden sind und schneller krank werden.

**Welche Bedeutung hat das Thema Gesundheit für die Rekrutierung und die Bindung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen an ein Unternehmen?**

**JM:** Grundsätzlich muss man unterscheiden zwischen Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung. Will ein Unternehmen aus Recruiting-Perspektive einen schnellen Effekt erzielen oder will es aus der Perspektive der langfristigen Gesunderhaltung des Teams heraus nachhaltig etwas verändern? Stellenausschreibungen beispielsweise müssen ja kurz und prägnant sein und Aufmerksamkeit

wecken. Da wäre, überspitzt gesagt, das Angebot eines Sehtests weniger attraktiv als beispielsweise das Angebot für kostenfreies Coaching für Mitarbeiter oder attraktive Gesundheitsaktionen. Diese Brücke muss man mitdenken. Will ich einen schnellen Effekt oder will ich Nachhaltigkeit.

**Was wären denn nachhaltige Aktionen, von denen Sie sprechen?**

**JM:** In der Regel gilt: Weg von Projekt, hin zu Prozess. Ein Projekt ist per se zeitlich begrenzt und somit in den meisten Fällen weniger nachhaltig. B·A·D bietet im Rahmen der Organisationsberatung passende Angebote – je nach Bedarf des Kunden entwickeln wir passende Konzepte und begleiten die Unternehmen über längere Zeit, stabilisieren die angestoßenen Veränderungen, um dann in die Linie der Organisation zu übergeben. Die Themen hierzu können ganz unterschiedlich sein. Von Werte- und Visionsarbeit, über Führung bis hin zur Einführung neuer Arbeitsformen und Teamentwicklung.

**Wie sollte das Thema Gesundheit in Unternehmen eingebunden werden?**

**JM:** Grundsätzlich hat das Thema, also Gesundheit, Erhaltung der Leistungsfähigkeit, Kommunikation und Werte, gesellschaftlich total Fahrt aufgenommen. Den Menschen ist es wichtig, die Arbeitszeit als gut zu empfinden und einen Einklang von Beruf und Privatleben hinzukriegen. Sie möchten fit bleiben und beispielsweise auch die Möglichkeit haben, mit ihren Kindern und Enkelkindern etwas zu machen. Und wenn sie in Rente gehen, dann wollen sie das aufrecht, gesund und sportlich tun und nicht am Krückstock.

**Schauen Menschen deshalb heute genauer hin, wie ihr Arbeitsplatz aussieht?**

**JM:** Ja. Es wird immer wichtiger, ob ich am Arbeitsplatz eine vernünftige Umgebung vorfinde und mich so ausleben kann, wie ich es möchte. Von daher hat es einen riesengroßen Impact auf das Thema Mitarbeiterbindung, gerade auch vor dem Hintergrund, dass wir heute in vielen Bereichen einen Arbeitnehmermarkt und keinen Ar-

*„Das Gehalt ist sicher ein Hygienefaktor, aber auch nicht das A&O, für das ich mich total aufopfere.“*

beitgebermarkt mehr haben. Da werden eben neben den klassischen Hygienefaktoren wie einem vernünftigen Gehalt und passenden Arbeitszeiten die weichen Faktoren wie Kommunikation, Führung, Werte superwichtig.

**Wie sensibel ist dieses Thema denn für Unternehmen?**

**JM:** Nehmen wir mal an, eine Firma glaubt, sie habe eine Herausforderung mit dem Thema Führung; das spielt ja in diesen Bereich mit hinein. Dann sind wir sehr schnell bei sehr aufwendigen Analysen und dementsprechend komplexen Lösungen. Gesundheit verkauft man ja nicht wie ein Pflaster oder einen Duschkopf. Dann kann es sein, dass ein Führungskräfte-Training die Lösung ist. Es kann aber auch sein, dass die Firma eine Herausforderung im Bereich Werte hat und selbst die Führungskräfte nicht wissen, entlang welcher Strukturen sie sich bewegen. →

Die Arbeitswelt hat sich zuletzt sehr verändert. Wie bewerten Sie die Faktoren Gehalt, Erfolg, Gesundheit und welchen Stellenwert haben sie?

**JM:** Ich glaube, mittlerweile ist alles super individuell geworden. Meine grundsätzliche Meinung ist: Arbeit ist etwas Gutes und darf Spaß machen. Mir zum Beispiel macht meine Arbeit extrem viel Spaß. Von daher verschwinden für mich auch Grenzen, was allerdings auch andere Herausforderungen mit sich bringt. Wenn man viel in den Beruf investiert, auch weil es vielleicht großen Spaß macht, muss man sich auf der anderen Seite auch fragen: Was macht das auf Sicht mit mir, muss ich bewusst Pausen in mein Arbeitsleben

einbauen? Am Ende muss immer das Gesamtpaket stimmen.

**Erzählen Sie uns doch mal: Wie sieht für Sie ein gutes Gesamtpaket aus?**

**JM:** Die Zeit hat gezeigt: Alles ist möglich, man muss nur für sich das Richtige finden. Für mich ist das Gehalt ein Hygienefaktor, der nicht unter einen bestimmten Punkt fallen darf, aber es ist auch nicht das A&O, für das ich mich total aufopere. Für mich ist der Handlungsspielraum wichtig, den ich habe, dass ich arbeiten kann, wann und wie ich es möchte, dass ich Dinge machen und gestalten kann, wie ich es möchte. Diese Faktoren haben für mich oberste Priorität.

Jurek Mähler hat zwar „extrem viel“ Spaß bei der Arbeit, sieht aber auch die Herausforderungen, die das mit sich bringt.



*„Themen wie mentale Gesundheit, Retention, Leadership – da geht mein Herz auf!“*

Netzwerk ist alles: Jurek Mähler diskutiert gern.

**Neben Ihrem Job im Gesundheitsmanagement engagieren Sie sich in den Bereichen New Work, Health and Culture. Erzählen Sie uns, was es damit auf sich hat.**

**JM:** Ich betreibe eine Fläche auf der Messe ‚Zukunft Personal‘, die Fläche heißt ‚New Work meets Health‘. Das sind die Themen, für die ich brenne. Wie wirkt sich Führung und Führungsverhalten auf Gesundheit und Leistungsvermögen der Organisation und der Mitarbeiter aus? Wie ist das mit dem Thema Kommunikation? Was haben bestimmte Arbeitsprozesse mit all dem zu tun? Solche Erkenntnisse verbinde ich: Leadership, Retention, psychologische Sicherheit, mentale Gesundheit – das hängt ja alles zusammen. Da geht mein Herz auf!

**Was glauben Sie, wie wird sich unsere Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Resilienz**

**entwickeln. Oder anders: Wie sieht die Welt in zehn Jahren aus?**

**JM:** Unsere Umwelt ist so unsicher und schnelllebig, da ist es schon schwierig zu sagen, was in fünf Jahren sein wird. Ganz ehrlich: Man kann es nicht hundertprozentig sagen. Das Umfeld ist fragil, es gibt einen permanenten Wandel sowohl mit Unternehmen als auch mit Mitarbeitern. Niemand kann heute mehr mit absoluter Sicherheit sagen: Das ist der Actionplan für mein Unternehmen und das machen wir jetzt so. Meine Prognose ist: Gesundheit im Sinne von ‚Ich ernähre mich gut und ich bewege mich‘ ist superwichtig, wird aber am Ende gar nicht mehr reichen. In Zukunft wird es noch viel mehr um diese großen Metazusammenhänge gehen. Und genau das finde ich spannend, und ich bin sicher, dass dieses Themenfeld in den kommenden Jahren weiterhin deutlich wachsen wird. 📌

# AKTIVIEREN, MOTIVIEREN UND ERFOLGREICH BINDEN.

PRÄMIEN- UND INCENTIVEPROGRAMME ZUR  
NEUKUNDENGEWINNUNG, KUNDENBINDUNG  
UND VERKAUFSFÖRDERUNG.



## DAS PARIS-SYNDROM – DIE TEURE FALLE IN IHREM ONBOARDING PROZESS!

*Pia Tischer, Mitglied im Expertenrat Personal des Bundesverbands Mittelständische Wirtschaft und selbst Chefin eines Softwarehauses, über den wichtigsten Tag im Lebens eines neuen Mitarbeiters.*



Von Pia Tischer

**D**as Paris-Syndrom befällt wohl vor allem japanische Paris Touristen.

Was steckt dahinter?

Japaner der Mittelschicht sparen sehr lange für eine Reise nach Paris. Sie haben sehr hohe Erwartungen an die Stadt der Liebe, der Lichter und der Mode. Kaum in Paris angekommen erleiden sie dann einen Kulturschock, weil sich das romantische Reiseziel einfach nur als hektische Großstadt entpuppt.

Es gab sogar eine Reportage im „Deutschlandfunk“ in der berichtet wurde, dass die vom Paris-Syndrom befallenen Menschen an depressiven Verstimmungen, Verfolgungswahn und Panikattacken litten und ärztlich behandelt werden müssen. Warum erzähle ich das? Was hat das mit Recruiting zu tun?

Es gibt sehr viele Parallelen. Denn das Paris-Syndrom wird durch enttäuschte Erwartungen ausgelöst. Die Vorstellung von dem, was die Menschen erwarten und erhoffen, passt nicht zur Realität. Wie oft passiert es, dass Menschen an ihrem ersten Arbeitstag in den Betrieb kommen und feststellen:

- Die versprochene persönliche Einarbeitung findet nicht statt.

- Das in der Stellenbeschreibung hoch gelobte Arbeitsklima entpuppt sich als miese Grundstimmung.
  - Das Aufgabengebiet hat wenig mit den Tätigkeiten in der Stellenausschreibung zu tun.
- All diese Eindrücke können nachher nicht mehr ausgebügelt werden, denn: Es gibt keine zweite Chance für den ersten Eindruck.

Deshalb möchte ich hier Ihre Aufmerksamkeit auf den wichtigsten Tag im Beschäftigungsverhältnis Ihres Mitarbeiters legen: **Der erste Tag im Unternehmen – Carpe Diem!**

Nie ist die Aufmerksamkeit Ihres Mitarbeiters so hoch wie am ersten Tag. Nie sind die Antennen so auf Empfang wie am ersten Arbeitstag. Nutzen Sie diesen Tag eins! Nutzen Sie diesen Tag, um Ihrem neuen Mitarbeiter zu zeigen: Du hast alles richtig gemacht und Dich für uns entschieden.

Das erreichen Sie, indem Sie den ersten Arbeitstag Ihres neuen Mitarbeiters zu einem perfekten Tag machen:

- Der Arbeitsplatz ist vorbereitet. Ein paar Blumen, Süßigkeiten oder gesunde Snacks sind eine nette Geste.
- Zugänge zu allen Softwareprogrammen sind aktiviert.
- Termine für die Probezeitmeilensteingespräche und Teammeetings sind bereits im Kalender des neuen Mitarbeiters eingetragen.
- Ein schriftlicher Einarbeitungsplan liegt vor.
- Sie haben Ihr Team informiert: Wer kommt wann für welche Aufgaben?
- Sie stellen sicher, dass das neue Teammitglied nicht allein gelassen wird, zum Beispiel in der Mittagspause.
- Das neue Teammitglied wird von der Führungskraft allen vorgestellt und erhält einen Rundgang inklusive Kaffeeküche etc.. **R**



Dies ist ein Auszug aus unserem neuen Buch das „**KMU Recruiting!**“. Scannen Sie jetzt den QR-Code und sichern sich Ihr kostenfreies Exemplar.

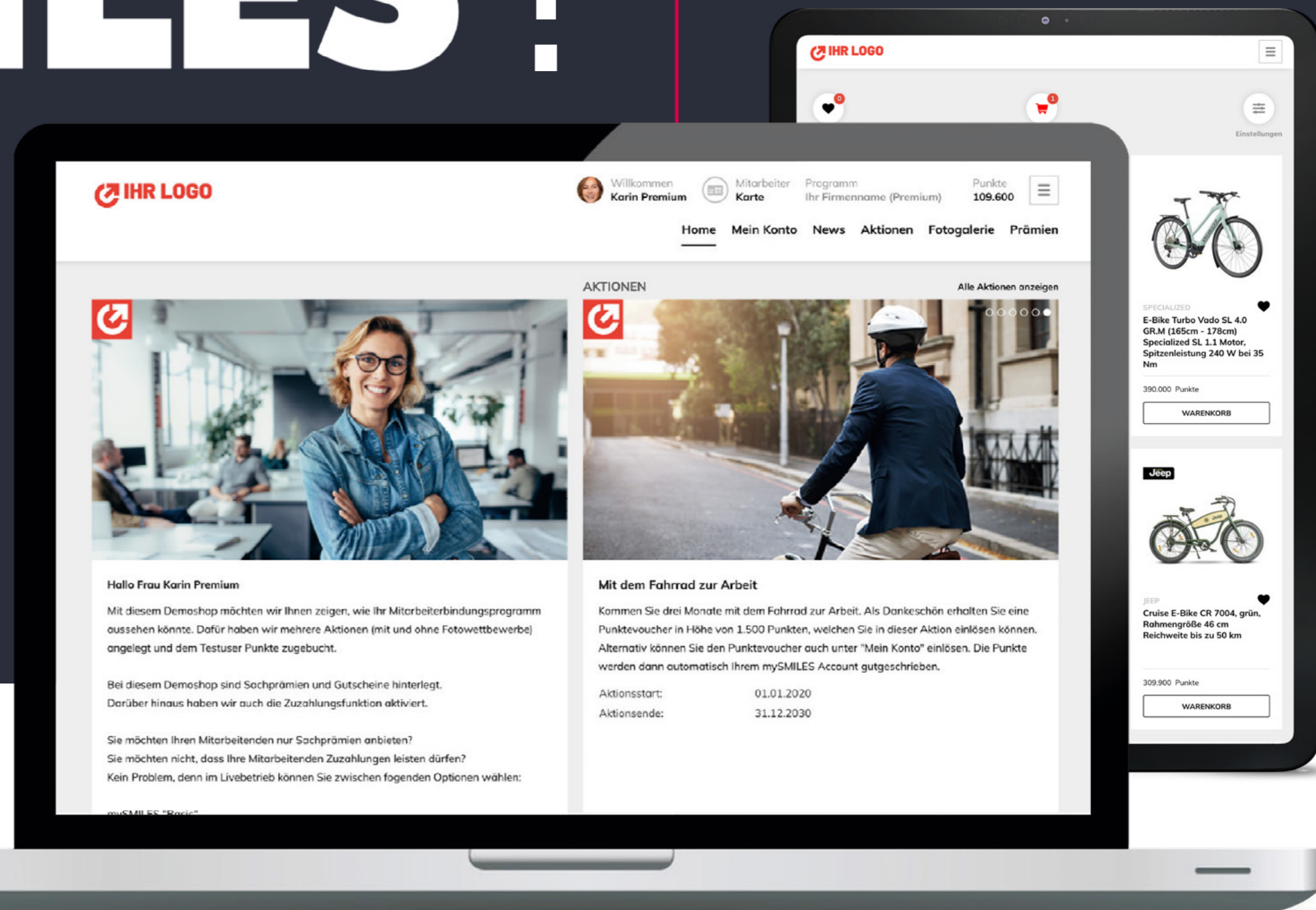


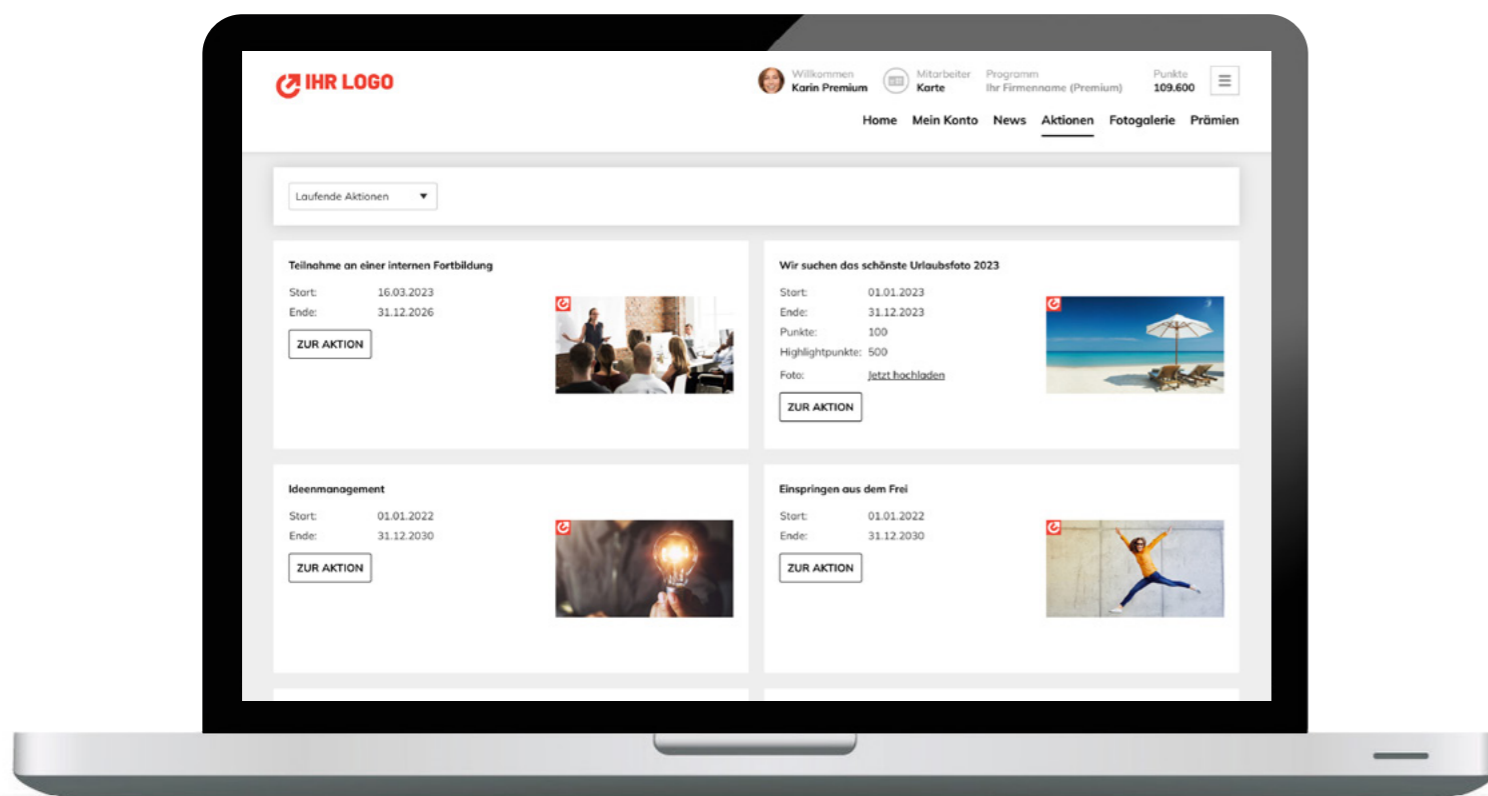
WIE FUNKTIONIERT EIGENTLICH ...

# mySMILES?

TEXT: Andreas Eckhoff

In jeder Ausgabe des Rewards Magazine stellen wir ein Produkt vor und erklären, wie es funktioniert. Diesmal: „mySMILES“, das Mitarbeiterbindungs- und Belohnungsprogramm.





„mySMILES“ bietet seinen Kunden ein Programm, das in Design und Funktion wie eine eigene Website aussieht.

**E**s sind Herausforderungen, mit denen sich viele Unternehmen in Zeiten von Fachkräftemangel und veränderten Arbeitsformen auseinandersetzen müssen: Wie schaffe ich es, dass meine Belegschaft zufrieden ist, gern für das Unternehmen arbeitet und im Idealfall lange bleibt? Wie gelingt es, Teams für Entscheidungen zu begeistern, die für die Firma wichtig sind? Zusammengefasst: Wie gelingt Mitarbeiterbindung? Die Antwort auf diese Frage liegt in einem System, das die Anforderungen einer Firma mit den Wünschen der Belegschaft verknüpft: „mySMILES“ – ein Mitarbeiterbindungsprogramm auf Basis eines Punktesystem – wie das Kundenbindungsprogramm Miles & More von Lufthansa, aber ohne Fliegen und für Mitarbeitende statt Kunden!

**DIE KUNDENHERAUSFORDERUNGEN**

Die Herausforderungen sind so unterschiedlich wie die einzelnen Unternehmen selbst: Eine Firma möchte, dass die Mitarbeitenden nach der Corona-Zeit wieder häufiger ins Büro kommen statt im Homeoffice zu arbeiten. Eine Firma wächst und das Team muss erweitert werden (Empfehlungsmarketing). Neue Kollegen sollen eingearbeitet werden. Am Firmensitz gibt es zu wenige Parkplätze für alle Mitarbeiter. Ein Unternehmen hat den Eindruck, dass das Wissen der Belegschaft nicht mehr auf dem neuesten Stand ist und möchte diese zu Weiterbildungsmaßnahmen aktivieren.

**DER KUNDENWUNSCH**

Eine einfache, attraktive Lösung, die Mitarbei-

tende aktiviert, motiviert und im besten Fall bindet. Ein Tool, mit dem eine Firma ihre Mitarbeitenden mit ziel-führenden Anreizen bewegt, Herausforderungen anzugehen. Ein Programm, über das alle Maßnahmen zentral gesteuert und verwaltet werden und das die eigenen IT-Ressourcen schont.

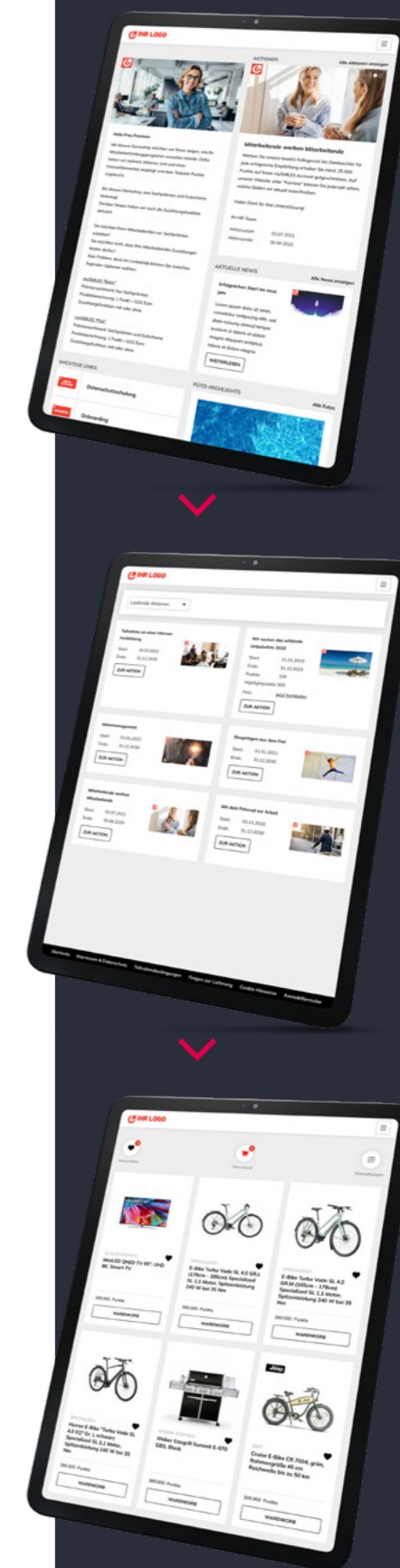
**DIE LÖSUNG**

Mit dem Mitarbeiterbindungsprogramm „mySMILES“ verwandeln Unternehmen ihre eigenen Herausforderungen in Aktionen für Mitarbeitende, bei denen diese sich unter Ausnutzung steuerlicher Freigrenzen und Freibeträgen mit attraktiven und hochwertigen Prämien belohnen.

**Firmen verwandeln eigene Herausforderungen in Aktionen für Mitarbeitende.**

**SO GEHT'S**

Mit „mySMILES“ erhält der Kunde ohne Setup-Kosten ein Programm, das in Design und Funktion einer eigenen Plattform oder Website entspricht. Auf der in Corporate Design gestalteten Seite sammeln Mitarbeitende in verschiedenen, vom Unternehmen initiierten Aktionen Punkte, die sie später gegen hochwertige Prämien eintauschen. Dabei loggen sich die Teilnehmer auf der Plattform ein. Dort informieren sie sich über aktuelle und neue Aktionen, sehen ihren eigenen Punktestand und können sich im Prämienshop ihre Wunschprämien aussuchen. Für welche Leistungen und/oder Aktionen es wieviele Punkte (Umrechnungsfaktor 1 Punkt = 1 Cent) gibt, entscheidet das Unternehmen. Die Anlage und Verwaltung der Mitarbeitenden, Punkte und Aktionen können die Unternehmen kinderleicht über den „mySMILES“-Adminbereich vornehmen. Die kom- →






plette Prämienverwaltung wird von „mySMILES“ übernommen. Besonders attraktiv ist das Angebot, weil es zahlreiche Möglichkeiten bietet, steuerliche Vorteile auszunutzen, beispielsweise den steuerfreien Sachbezug für 50 Euro pro Mitarbeiter und Monat oder die steuerfreien Sachgeschenke für bis zu 60 Euro pro Ereignis wie Geburtstag oder Hochzeit.

***Mit „mySMILES“ positionieren sich Unternehmen als innovative, moderne Arbeitgeber.***

#### DAS ERGEBNIS

Mit dem Angebot „mySMILES“ können Unternehmen nach innen und außen kommunizieren, dass Sie ein eigenes Mitarbeiterbindungsprogramm mit zahlreichen Benefits haben. Damit positionieren sie sich als innovativer und moderner Arbeitgeber und binden nicht nur die bestehenden Mitarbeitenden, sondern optimieren auch das in heutigen Zeiten besonders wichtige Recruiting (Stichwort: Employer Branding). Sowohl für kleine Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden als auch für Konzerne ist „mySMILES“ ein wertvolles Tool. Schon jetzt haben sich zahlreiche, namhafte Firmen aus unterschiedlichen Branchen für „mySMILES“ entschieden, beispielsweise die Kliniken Maria Hilf aus Mönchengladbach (siehe Case Study im Rewards Magazine, Ausgabe Winter 2021), mit 17 Fachabteilungen, 754 Betten und 2500 Mitarbeitenden eine der expandierenden Kliniken des Landes. 

## SIEBEN GUTE GRÜNDE FÜR MYSMILES

### 01

#### ZUVERLÄSSIG

Wir garantieren sofortige Verfügbarkeit und hohe Service- sowie Lieferqualität, da sämtliche Markenartikel durch uns eingekauft und über unser eigenes Lager klimaneutral versendet werden.

### 02

#### INDIVIDUALISIERBAR

Ihre „mySMILES“-Seite ist wie eine eigene Website – im Corporate Design Ihres Unternehmens, ganz einfach zu verwalten.

### 03

#### RESSOURCENSCHONEND

Sparen Sie sich den Zeitaufwand für das Suchen nach persönlichen Aufmerksamkeiten für Ihre Belegschaft.

### 04

#### SICHER

Wir gewährleisten Ihnen die Einhaltung aller Datenschutzvorschriften: externer Datenschutz und IT-Securitybeauftragter, Deutsches Rechenzentrum sowie Banken geprüfter BCP (Business Continuity Plan).

### 05

#### PERSÖNLICH

Mit mySMILES suchen sich Ihre Mitarbeitenden genau die Anerkennung aus, die ihnen gefällt – und werden aktiviert, zum Erfolg Ihres Unternehmens beizutragen.

### 06

#### WERTSCHÄTZEND

Unabhängig von Branche, Unternehmensgröße oder Bildung zeigen Studien: Mitarbeitende wollen von ihren Arbeitgebern wertgeschätzt werden.

### 07

#### SUPPORTIVE

„mySMILES“ unterstützt Sie, wenn Sie technische oder anwendungsbezogene Fragen haben.



**instax**  
SOFORTBILDER



**DIE MARKENVERTRETUNG**  
FÜR PREMIUM BRANDS

[www.die-markenvertretung.de](http://www.die-markenvertretung.de)



# „FRÜHER WAR ES WICHTIG, MITARBEITER ZU FINDEN – HEUTE IST ES WICHTIGER, SIE ZU BINDEN“

TEXT: Lena Johanna Philippi

**Benefits werden bei der Arbeitsplatzwahl immer wichtiger. Klug eingesetzt schärfen sie das Profil attraktiver Arbeitgeber.**



Sein Expertenwissen gibt Peter Reininghaus regelmäßig in Form von Workshops und Vorträgen weiter.

Als der Geschäftsführer der Niediek Unternehmensgruppe in Bielefeld, Daniel Niediek, zum Telefonhörer griff, um Peter Reininghaus anzurufen, tat er das, weil ihn die aktuell wichtigste Frage der Unternehmerschaft beschäftigte: Wie schaffe ich es, qualifizierte Mitarbeiter zu finden und langfristig an mein Unternehmen zu binden? Peter Reininghaus kennt die Nöte der Arbeitgeber, die der Fachkräftemangel mit sich bringt – und er kennt Lösungen. Als Gründer des bundesweiten Steuerberaternetzwerkes, dem REININGHAUS | Lohnkonzept + Netzwerk, zeigt er Steuerkanzleien in der Lohnabteilung, welche Hebel sie aus der gesamten Klaviatur der steuer- und sozialversicherungsfreien Bausteine des

deutschen Steuersystems einsetzen können, um ein attraktives Arbeitgeberprofil für ihre Mandanten und sich selbst aufzubauen. Darüber hinaus gehören auch Unternehmen aus unterschiedlichsten Branchen sowie Verbände und Körperschaften des öffentlichen Rechts zu seinen Kunden.

Insgesamt gibt es mehr als 50 verschiedene steuer- und sozialversicherungsfreie Bausteine, angefangen beim Tankgutschein über Mitarbeiterrabatte, Fitnessangebote und Kinderferienbetreuung bis hin zur Arbeitsplatzbrille und Internetkostenzuschuss. All diese Benefits kann ein Unternehmer seinen Mitarbeitern zusätzlich zum Gehalt anbieten. Während der Arbeitnehmer so am Ende mehr Netto vom Brutto im

Portemonnaie hat und damit zufriedener im Job ist, verbessern sich auch die Identifizierung mit dem Unternehmen und das Betriebsklima. Insgesamt spart der Arbeitgeber deutlich spürbar Lohnnebenkosten ein. „Wir sprechen also von einer klaren Win-Win-Situation“, sagt Reininghaus. Basiert der Einsatz der einzelnen Bausteine dann auch noch auf einem individuellen und gut durchdachten (Lohn-)Konzept, kann der Betrieb eine attraktive Arbeitgebermarke aufbauen: eine Firma, bei der die Menschen gern arbeiten – und bleiben. „Ich vergleiche den Aufbau einer Arbeitgebermarke mit dem Bau eines Hauses“, erklärt Reininghaus. „Auch da müssen der Architekt und der Statiker zuerst ein stabiles Fundament planen. Denn nur darauf steht am Ende auch ein tragfähiges Gebäude.“

Im Schnitt dauere der Aufbau einer solchen Marke drei bis fünf Jahre. Die Größe des Unternehmens spiele dabei keine Rolle. „Ich berate einen Glas- und Fensterbauer aus Süddeutschland mit 40 Arbeitnehmern genauso wie einen großen Klinikkonzern mit 2000 Mitarbeitern“, so Reininghaus. Denn am Ende sei das Problem immer dasselbe: „Früher war es wichtiger, Mitarbeiter zu finden – heute ist es wichtiger, sie erst einmal zu binden.“ Nur der Weg dorthin sei, je nach Betriebsgröße, ein anderer. Bei kleineren Betrieben würden in der Regel die Inhaber oder Geschäftsführer über die Zusatzleistungen entscheiden. Bei großen Firmen seien von der HR-Abteilung über den Finanzvorstand bis hin zum Betriebsrat eine Vielzahl an Personen in den Prozess mit eingebunden.

#### VOM STATUS QUO ZUM AUSGEKLÜGELTEN KONZEPT

Genauso wie Daniel Niediek aus Bielefeld kontaktierte jüngst ein Apotheker aus Würzburg Peter Reininghaus. Um ihm beim Aufbau einer attraktiven Arbeitgebermarke zu helfen, machte sich der Experte persönlich auf den Weg in das 330 Kilometer entfernte Bayern. Dieser erste Termin ist besonders wichtig. Schließlich geht es dabei um die Feststellung des Status quo: Wer arbeitet im Betrieb? Wie alt sind die Mitarbeitenden? In welcher Lebensphase befinden sie sich? Gibt es →



Bunter Strauß an Benefits: Für Betriebe sind Rabattplattformen besonders lukrativ.



Im persönlichen Erstgespräch mit dem Unternehmer findet Reininghaus heraus, welches Konzept exakt zur Firma passt.

zum Beispiel viele ältere Arbeitnehmer oder viele Mitarbeitende mit Kindern? Wo leben sie? Haben die Arbeitnehmer einen längeren Anfahrtsweg zur Firma? Wie viele Renteneintritte wird es in naher Zukunft im Unternehmen geben? Alle diese Informationen fließen in die Bestandsaufnahme ein. „So können wir herausfinden, welche Benefits am besten zu der Belegschaft passen“, sagt der Bielefelder. „Es macht zum Beispiel keinen Sinn, einen Zuschuss zur Kinderbetreuung anzubieten, wenn nur kinderlose oder schon ältere Menschen im Betrieb arbeiten.“ Für Mitarbeiter, die mit dem eigenen Auto zur Arbeit kommen, sei

beispielsweise ein Fahrtkostenzuschuss lukrativ, auch ein Firmenwagen oder ein E-Bike könnten interessant sein. „Nicht unterschätzt werden dürfen auch die Kleinigkeiten, die einen Arbeitsplatz attraktiv machen“, meint Reininghaus. „Welcher Arbeitnehmer freut sich nicht über eine Grußkarte zum Geburtstag, wie beispielsweise von MeinWunschgeschenk.de? Bekommt ein Mitarbeiter solch eine Botschaft von seinem Chef, fühlt sich das gut an – und die Chance, dass er der Firma mit seiner Arbeitskraft länger treu bleibt, steigt.“ Selbstverständlich seien Geld und attraktive Benefits nicht alles. Ein respektvoller

**„Auch persönliche  
Aufmerksamkeiten  
fühlen sich gut an.“**

Umgang, eine angenehme Betriebskultur mit qualifizierten Teamleadern gehörten ebenfalls zu einer guten Arbeitgebermarke.

Mit seiner Expertise und den Informationen aus dem Erstgespräch entwickelt der 47-Jährige im zweiten Schritt ein umfassendes Lohnkonzept für das Unternehmen. Dieses Konzept hilft dem Firmenchef, sich ein Bild von seinen weiteren Bindungsmöglichkeiten zu machen: welche Zusatzleistungen sind nicht nur kurzfristig, sondern auch nachhaltig interessant? Trotz der vielfältigen Möglichkeiten könnten es am Ende lediglich nur fünf bis acht steuer- und sozialversicherungsfreie Bausteine sein, die der Unternehmer für seine eigene Firma auswählt. Diese passen dann aber auch ganz konkret zu seinem Gewerk und sollten nicht nach dem Gießkannenprinzip, sondern „step by step“ in das vorhandene Lohngefüge implementiert werden, empfiehlt Reininghaus. Dank schlanker und insbesondere transparenter Konzepte und der Digitalisierung sei dies heute mit erheblich weniger Aufwand möglich als noch vor zehn Jahren. Der Würz- →



Ein gutes Lohnkonzept sollte nicht nur individuell sein – sondern auch langfristig funktionieren.

[www.lohnkonzept-netzwerk.de](http://www.lohnkonzept-netzwerk.de)

Ein weiteres Standbein hat sich Peter Reininghaus mit seinem bundesweiten Lohnkonzept + Steuerberaternetzwerk aufgebaut. Dort schult er Lohnmitarbeiter und Berufsträger aus Steuerkanzleien rund um die Themen Zusatzleistungen und Lohnoptimierung. Als Referent der Handwerkskammer Osnabrück/Emsland/Grafschaft Bentheim gibt er sein Wissen

im Programm „In drei Schritten zum attraktiven Arbeitgeber“ direkt an Firmenchefs weiter. Dazu kommen Impulsvorträge und Workshops. Als Content Creator produziert er für die AGENDA regelmäßig Podcasts. Am 28. Februar 2024 ist Peter Reininghaus als Aussteller auf der TAX Arena 2024 in Hannover und am 16. Mai in Düsseldorf zu finden.

burger Apotheker entschied sich beispielsweise neben der Erholungsbeihilfe für den Fahrtkostenzuschuss, das Job-Ticket, den Internetkostenzuschuss, für Aufmerksamkeiten zu persönlichen Anlässen und die Rabattplattform für Mitarbeiter von Corporate Benefits.

Der letzte, wichtige Punkt ist die Arbeitnehmerkommunikation. „Ich kann als Arbeitgeber die besten und tollsten Dinge zum Binden und Finden von neuen Mitarbeitern tun. Doch wenn niemand diese großartigen Dinge, Ideen und Benefits kennt, ist das schade“, sagt Reininghaus. In individuell designten Mitarbeiterbroschüren werden die Vorzüge und Zusatzleistungen des Unternehmens optisch gebündelt und landen so praktisch direkt auf dem Küchentisch des Arbeitnehmers. Unternehmer können hierbei zwischen gedruckten und digitalen Broschüren wählen. Letztere bietet einen besonderen Vorteil: Über einen individuellen Account kann der Mitarbeiter die Sprache der Texte selbst einstellen. So gibt es alle Infos und Texte mit nur einem Klick beispielsweise auch in Rumänisch, Spanisch oder Englisch. Sinnvoll ist das vor allem, wenn in dem Betrieb Arbeitnehmer aus verschiedenen Ländern beschäftigt sind.

#### UNTERNEHMEN MÜSSEN HEUTE MEHR BIETEN ALS FRÜHER

Rund 250 Unternehmer jeglicher Branchen hat der Experte in Sachen Zusatzleistungen und Mitarbeiterbindung



Peter Reininghaus als Gastgeber der jährlichen Lohnkonzept Fachtagung.

bisher beraten, darunter Autohäuser, Pflegedienste, Kliniken, Fleischereien, Pumpenhersteller und Fensterbauer. Dabei bringt Reininghaus immer auch seine eigenen Erfahrungen als Firmenchef mit: Mit 19 Jahren gründete er ein Unternehmen für Transport- und Hubschrauberlogistik. Fünf Jahre später beschäftigte er knapp 50 Angestellte. „Schon damals war es mir ein Anliegen, dass sich unsere Mitarbeiter mit unserer Firma identifizieren“, sagt er. Eine Spielekonsole im Pausenraum, Freigetränke, Café-Bar, Events, Firmenwagen und Handy – das alles fanden die Arbeitnehmer in seinem Betrieb. „Das gemeinsam entwickelte Leitbild, die schicke Arbeitskleidung sowie eine Intranetseite für Mitarbeitende trugen dazu bei, dass wir schon vor mehr als 25 Jahren ein attraktiver Arbeitgeber waren.“

Was damals noch neu war, ist heute Standard. Um bei (potenziellen) Mitarbeitern punkten zu können, reicht das kostenlose Sprudelwasser in der Teeküche neben dem

Obstkorb längst nicht mehr aus. „Vor allem in den vergangenen Jahren habe ich einen regelrechten Aufschwung hinsichtlich der Mitarbeiterbindung erlebt“, berichtet der Berater. Viele Unternehmer seien „aufgewacht“, auch die letzten würden jetzt aktiv an ihrer Attraktivität als Arbeitgeber feilen, denn die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt spitzt sich weiter zu. Das ifo Institut für Wirtschaftsforschung hat ausgerechnet, dass Unternehmen aktuell drei bis vier Monate brauchen, um eine freie Stelle neu zu besetzen. In Zukunft dürf-

### „Viele Unternehmer sind in den letzten Jahren aufgewacht“

te das noch schwieriger werden: laut dem Fachkräftemonitor der Handelskammer Hamburg könnten der Wirtschaft bis zum Jahr 2035 rund 133.000 Fachkräfte und zusätzlich 27.000 Hilfskräfte fehlen – und das allein in Hamburg. Peter Reininghaus betont deshalb: „Ich würde mir um jeden Unternehmer, der sich jetzt nicht aktiv um seine Attraktivität kümmert und sich auf den Lorbeeren der vergangenen Jahre ausruht, ernsthaft Sorgen machen. Denn es ist ziemlich wahrscheinlich, dass er, was attraktive Bindungskonzepte angeht, schon sehr bald von der Konkurrenz überholt wird.“

## DREI LUKRATIVE BENEFITS:

### 01

Mit der Erholungsbeihilfe kann ein Arbeitgeber seinem Mitarbeiter eine jährliche Einmalzahlung von 156 Euro netto überweisen. Verheiratete bekommen 260 Euro, pro Kind gibt es 52 Euro dazu. Für einen Familienvater sind das demnach zum Beispiel 364 Euro steuerfrei.

### 02

Die Internetpauschale ist ein klassischer Arbeitgeberzuschuss. Auch wenn die Nutzung rein privat erfolgt, kann ein Mitarbeiter dafür bis zu 50 Euro monatlich von seinem Chef bekommen. Tipp von Peter Reininghaus: Nicht ausreizen – bei 35 Euro ist Schluss!

### 03

Zuschüsse zur Elektromobilität sind interessanter denn je. Für einen Arbeitnehmer ist der geldwerte Vorteil für ein Elektrofahrzeug zusätzlich zum Arbeitslohn seit 2019 (lohn-)steuerfrei. Und egal ob Firmenauto oder Privatfahrzeug: erlaubt der Chef seinem Mitarbeiter den eigenen Elektro- oder Hybridelektrowagen kostenlos zu betanken, ist auch hier keine (Lohn-) Steuerabgabe fällig.

# Das perfekte Geschenk für Ihre Mitarbeitenden

Grußkarte mit integriertem Geschenkgutschein

Eigenes Kartenmotiv

Persönlicher Grußtext

Inkl. Umschlag



Auch zum  
Jubiläum /  
Weihnachten  
geeignet!

Geschenkgutschein  
ab 20 Euro

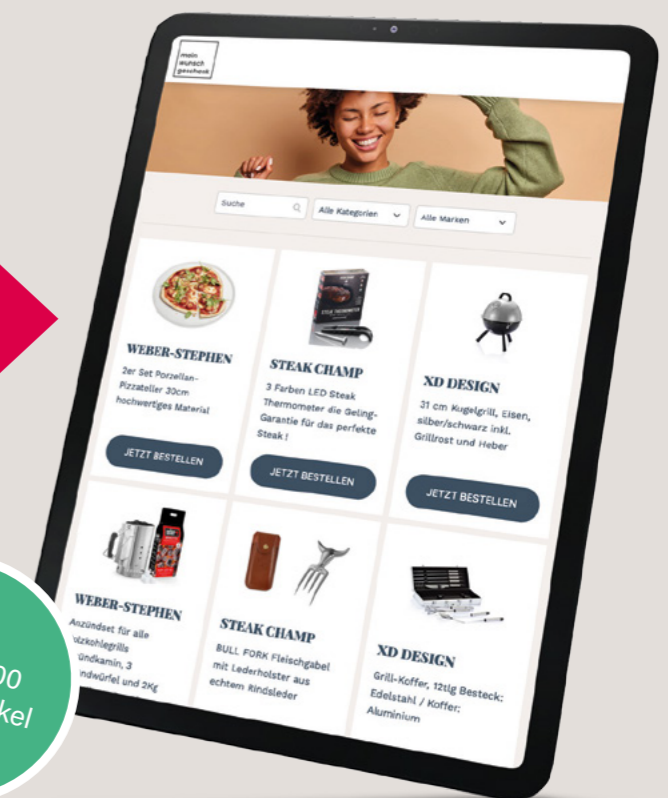
Über 1.000 hochwertige  
Markenartikel

Anpassung der Einlöse-  
seite an Ihr Design

Auch  
digital  
erhältlich!



Über 1.000  
Markenartikel

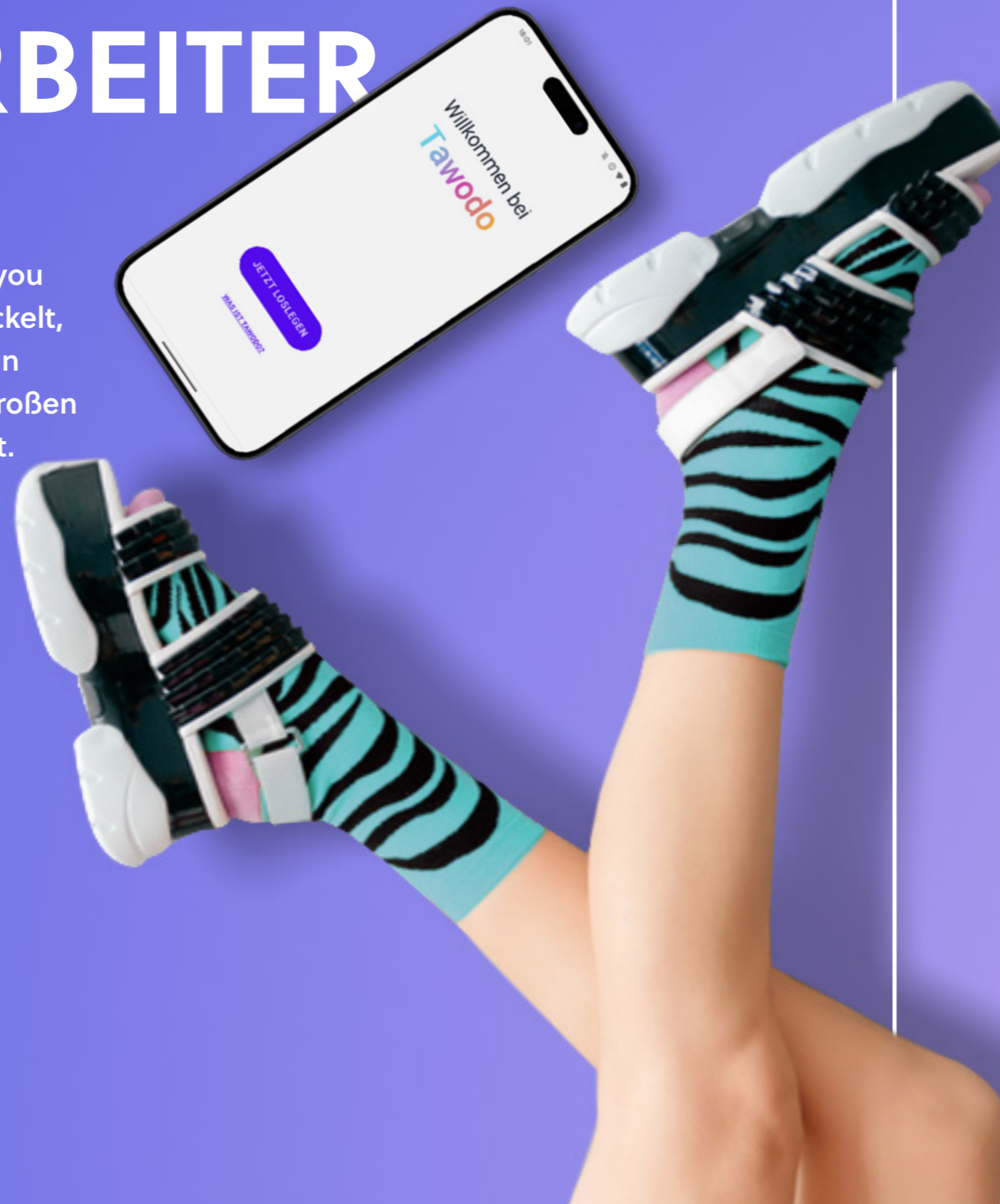


mein  
wunsch  
geschenk

# TAWODO – DAS PORTAL FÜR MITARBEITER

TEXT: Jens Scholz

Die Plattform Benefitforyou hat eine Software entwickelt, die die Kommunikation in kleinen, mittleren und großen Unternehmen erleichtert.



## **A**RBETGEBERMARKE STÄRKEN & WERTSCHÄTZUNG ZEIGEN!

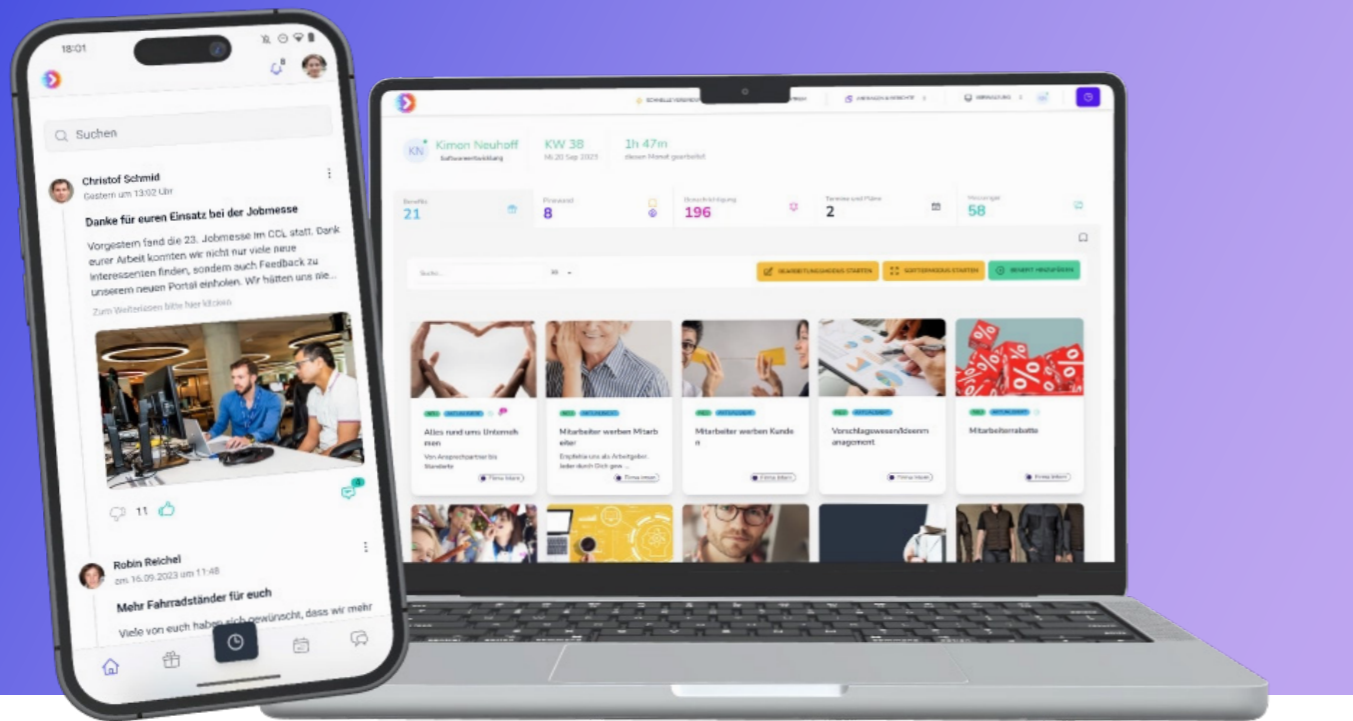
Zufriedene Mitarbeiter sind das A&O eines Unternehmens. Davon sind die Gründer der Firma Benefitforyou überzeugt. Um kleine, mittelständische sowie große Unternehmen hierbei zu unterstützen, entwickelten sie das Mitarbeiterportal Tawodo.

Das Portal liefert vielfältige und attraktive Personalinstrumente, mit deren Hilfe die Zufriedenheit der Mitarbeiter und die Attraktivität als Arbeitgeber gesteigert werden können. Die Rechnung von Geschäftsführer Jens Scholz ist einfach: „Unternehmen müssen ihren Mitarbeitern in der heutigen Zeit mehr bieten als gut honorierte Jobs.“ Die Belegschaft dankt es dem Unternehmen mit höherer Loyalität, Zufriedenheit und Engagement.

## **DAS INTERESSE IST GROSS**

Das im Jahr 2021 entstandene Portal konnte mit seinen sinnvollen Funktionen sowie umfangreichen Mitarbeiterbelohnungsangeboten schnell eine große Zahl an Kunden gewinnen. So konnten neben vielen Unternehmen aller Gewerke und Größen auch Unternehmens- und Steuerberater gewonnen werden. Vor allem in der Welt →





Das neue Kommunikationstool von Benefitforyou kann sowohl über den PC als auch per App bedient werden.

der Volks- und Raiffeisenbanken spielt das Portal eine immer wichtigere Rolle, es dient sowohl der Bank als auch deren Firmenkunden als wichtiges Tool.

## Das Tool unterstützt die Mitarbeitenden der Unternehmen bei der täglichen Arbeit.

### AUS DER PRAXIS FÜR DIE PRAXIS

Inzwischen konnten somit tausende Gespräche mit Unternehmen und deren Belegschaft geführt werden, die wertvolle Informationen lieferten. Was interessiert Arbeitgeber und Arbeitnehmer? So

wurde schnell klar, dass es heute kaum eine Option gibt, um schnell, überall und datenschutzkonform mit der Belegschaft zu kommunizieren. Auch die immer größer werdenden sprachlichen Herausforderungen, die sich durch die Kommunikation mit Menschen mit Immigrationshintergrund ergeben, mussten berücksichtigt werden. Dieses Wissen wurde moderiert und zusammen mit der IT-Abteilung zu Funktionen verarbeitet. Somit entstand unser modular nutzbares Mitarbeiterportal Tawodo als Web App, welches alle relevanten Themen eines Unternehmens abbildet. Gerade auch der Kontakt mit Berufsträgern gab zusätzliche Sicherheit, um arbeits- und steuerrechtliche Themen von Anfang an zu berücksichtigen.

### MEHRWERT SCHAFFEN FÜR MENSCHEN UND UNTERNEHMEN

Die Idee der Entwickler: Mitarbeiter aller Lebensphasen müssen das Portal als Mehrwertbringer sowie Arbeitsmit-

tel ansehen, das sie bei der täglichen Arbeit unterstützt. Unter dieser Prämisse entstanden unterschiedlichste Themenbereiche mit praktikablen und nutzbringenden Optionen.

Neben einem facettenreichen Angebot an neuen Personalinstrumenten können auch die schon bestehenden Angebote von Arbeitgebern attraktiv dargestellt und regelmäßig in Erinnerung gerufen werden. Hinzu kommen viele Funktionalitäten, die das Miteinander zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern erleichtern.

Die meisten Funktionen und Mehrwerte werden in Form von Kacheln dargestellt und haben bei der Übergabe des Portals einen neutralen Content (Bilder und Texte). Sie können somit weitestgehend aufwandsneutral übernommen werden. Der einfach nutzbare Administrationsbereich lässt es aber auch zu, dass die Kacheln nach eigenen Interessen gestaltet oder neu entwickelt werden.

Das digitale Portal bietet den Nutzern Zugriff zu jeder Zeit und von jedem Ort.

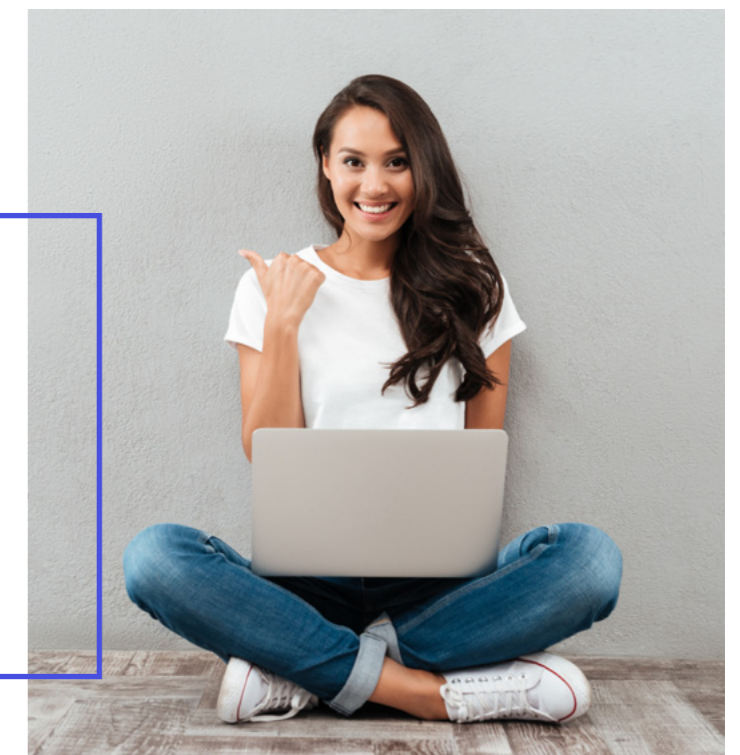
### EINES FÜR ALLES. ALLES FÜR EINEN

In kürzester Zeit entsteht so ein eigenes Mitarbeiterportal, das sich mehr und mehr zum „Herzstück“ des Unternehmens entwickeln kann. So bündeln sich verschiedenste Themen und Zugänge über ein Portal.

Hier eine Auswahl des Angebots:

#### 1. Multilinguales, datenschutzkonformes Kommunikationstool

Eine Pinnwand als digitales schwarzes Brett, mit Push-Benachrichtigungen (darin integriert sind zum Beispiel ein Umfragetool und eine automatisierte Versendung von Geburtstagsgrüßen sowie die Lesebestätigung von Dokumenten) und einem Messenger zum internen und datenschutzkonformen chatten. Es können gezielt einzelne Gruppen angesprochen oder Info-Posts an die gesamte Belegschaft geschickt werden. So erspart man sich verschiedene Kommunikationswege und kann überdies in jeder Sprache informieren und kommunizieren. →



## 2. Personalverwaltungstool

(Dienstplan, Zeiterfassung, Lohn-Upload, Urlaubskrankmeldung)

## 3. Digitale Serviceoptionen

Mitarbeiterbelohnungstool (mit Prämien und Geschenkportal), selbstständig und einfach eine Patientenverfügung oder Steuererklärung erstellen, Mitarbeiterempfehlungen sowie Vorschläge und Ideen digital und einfach an den dafür festgelegten Mitarbeiter weitergeben

## 4. Animationsfunktionen

Digitale Such-Tipps und Gewinnspiele zu besonderen Anlässen, Adventskalender, so macht das Portal Spaß, bleibt immer spannend und die Nutzungsrate hoch

## 5. Modular nutzbare, selbst gestaltbare Kacheln mit Mehrwerten und Benefits

Auswahl an bestehenden Optionen:

- Betriebliche Gesundheitsvorsorge (Gesundheitsbudgets) und Gesundheitsmanagement (Fitness, Entspannung)
- Arbeitsschutz
- Mitarbeiterleasing für PC, Smartphone und Dienstrad
- Einkaufsportale
- Lebenshilfe
- System zur Vergütungsoptimierung durch den Einsatz von lebensnahen Gehaltsextras (Warengutscheine, Fahrscheinzuschüsse, Erholungsbeihilfe, Essenschecks...)

So bieten Sie nicht nur besondere Mehrwerte, sondern können diese in den Kacheln auch durch Funktionalitäten in eine vereinfachte Abwicklung bringen und detailliert darüber informieren (zusätzlich können Filme, Verlinkungen, PDFs sowie alle Fragen und Antworten hinterlegt werden). So mindern Sie An- und Nachfragen der Belegschaft enorm und sparen viel Zeit

im Arbeitsalltag. Auch hier sind alle Inhalte multilingual und somit für jeden Mitarbeiter, egal mit welchem Migrationshintergrund zu verstehen.


### ALLES GEHT, NICHTS MUSS!

Besonders wichtig ist es dem Team von Benefitforyou, dass das Angebot an Kacheln und deren Inhalt lediglich Ideen und Vorschläge sind. Die modulare Nutzbarkeit der angebotenen Optionen aber auch das einfache und eigenständige Erstellen neuer Kacheln machen das Portal auch nachhaltig zu einem interessanten Tool.

### ZUGRIFF WO UND WANN SIE WOLLEN

Mitarbeiter können nun unkompliziert und ganz gleich mit welchem digitalen Endgerät, zu jeder Zeit und von überall auf die Mehrwertoptionen zugreifen.

### ALLES AUSSER GEWÖHNLICH

Tawodo verbindet die Kreativität und den Pragmatismus einer jungen Generation mit der Erfahrung und Besonnenheit erfahrener Kolleginnen und Kollegen. Ziel ist es, mit dem Portal eine positive Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sich die Mitarbeitenden wertgeschätzt und gut informiert fühlen, was letztlich zu höherer Zufriedenheit und damit Produktivität führt. 

Weitere Informationen unter [www.benefitforyou.de](http://www.benefitforyou.de)

## FÜNF GRÜNDE FÜR TAWODO



Unabhängigkeit von firmeninternen E-Mail-Adressen



Verfügbarkeit auf privaten Endgeräten



Übersichtliche, einfache, barrierefreie Darstellung für alle Arbeitnehmer

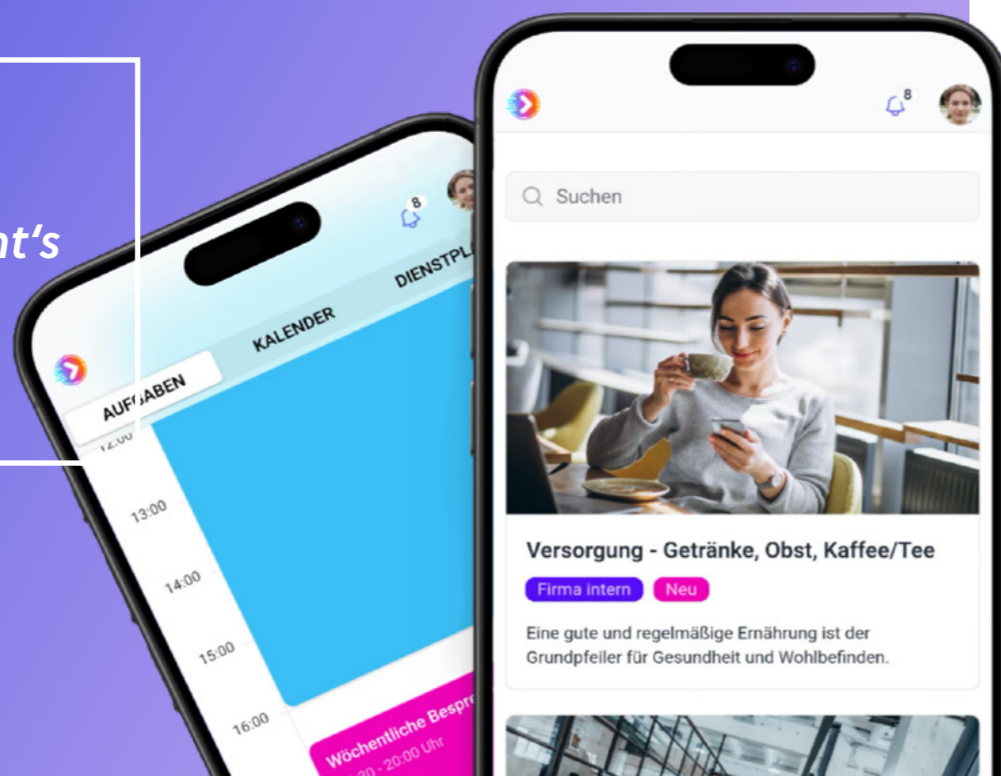


Regelmäßige Prozesse, die die Mitarbeiter auf das Portal führen



Einfache, intuitive Bedienbarkeit auf Administrator- und Anwenderseite

Beim Kaffee die Firmen-News studieren – die Handy-App macht's möglich.



FISKARS®



**DIE MARKENVERTRETUNG**  
FÜR PREMIUM BRANDS

[www.die-markenvertretung.de](http://www.die-markenvertretung.de)