



BENEFITANALYSE

BEISPIELE: ERGEBNISPRÄSENTATION

MANAGEMENT SUMMARY

EIN ÜBERBLICK

Ausgangssituation

- Spagat zwischen Familienunternehmen und moderner Arbeitgeber
- Dezentral: viele Mitarbeiter nicht im Haus tätig
- Gutes Employer Branding nach außen
- Viele Mitarbeiter schätzen gutes Benefitangebot nicht

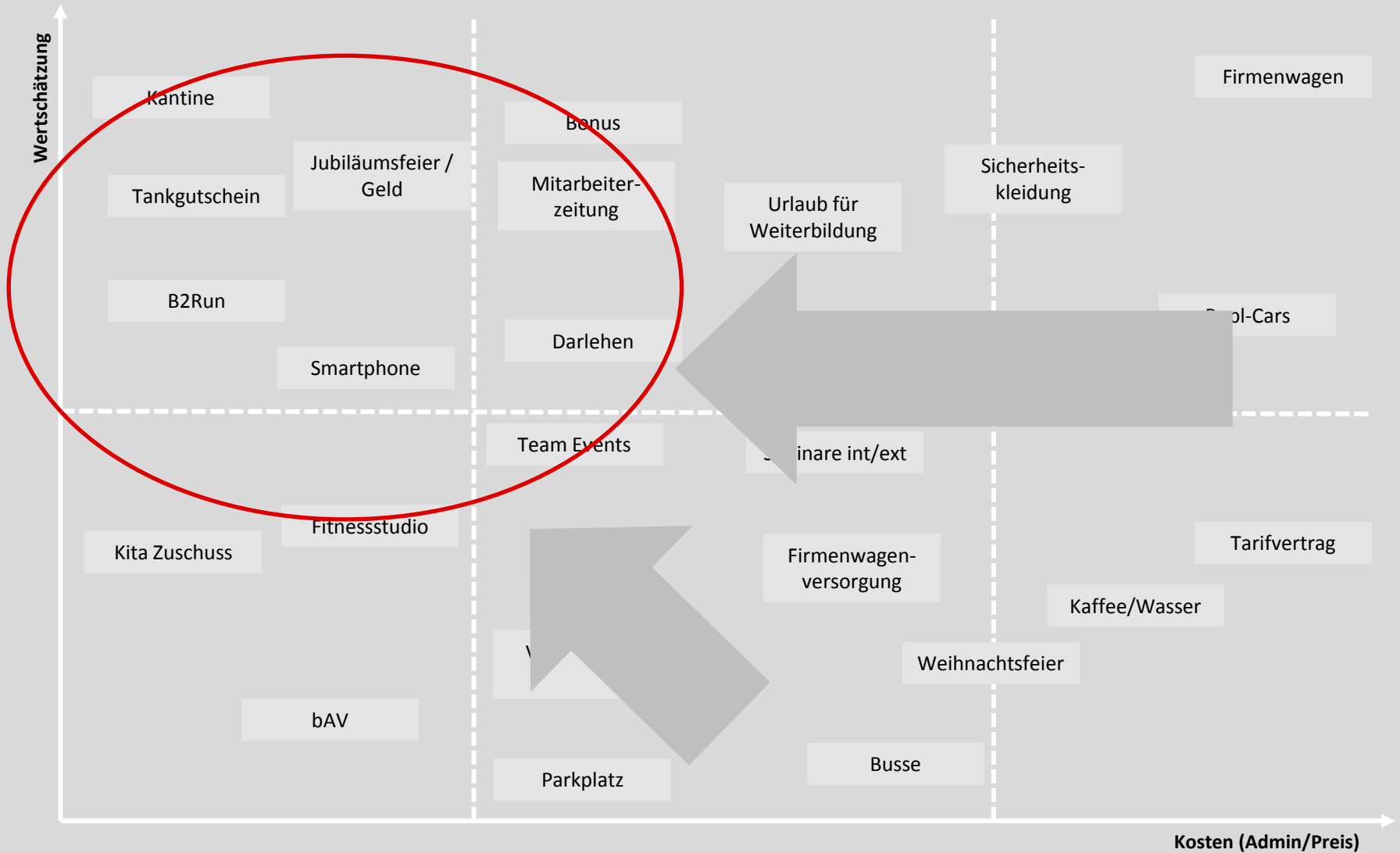
Ziele

- Mitarbeiterbindung
- Faire und transparente Boni
- Stärkung der Arbeitgebermarke
- Kluft zwischen gewerblichen und kaufmännischen Mitarbeitern schliessen
- Mehr Wertschätzung des Benefitangebotes
- Leistungsorientierte und motivierende Vergütung

Empfehlungen

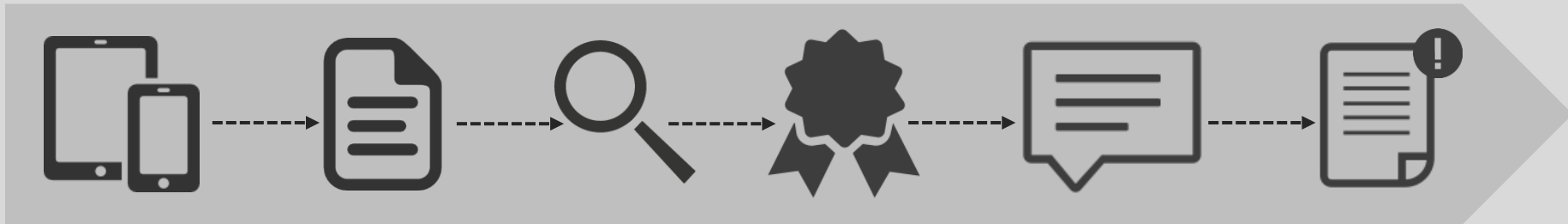
- Erzählen einer emotionalen Benefitgeschichte für mehr Wertschätzung in beide Richtungen
- Flexible Benefits und Boni die alle Zielgruppen erreichen
- Einfaches Performance Management System für transparenten Zusammenhang zwischen Leistung und Vergütung

ERGEBNIS WORKSHOP



ALTERNATIVE ZUM TANKGUTSCHEIN

FLEXIBLERE MÖGLICHKEITEN FÜR DEN MITARBEITER



Information zur Prämie:

- 1) Recruiting
- 2) Onboarding
- 3) Benefitübersicht als MA

3x pro Jahr: Email mit Info & Link auf Portal

Auswahlmöglichkeiten für MA:

- Amazon Gutschein
- Fitness Frist
- Jochen Schweizer

MA trifft Auswahl

Bestellung wird abgeschickt, Mitarbeiter erhält Code/Gutschein

Sammelrechnung an HR / Report für Steuer

POTENTIELLE EINSPARUNGEN

POTENTIALANALYSE EINSPARUNGEN

| Direkte Einsparungen | |
|------------------------------------|---|
| Kosteneffiziente Benefits | ↑ |
| Weniger Hand-Outs und Infomaterial | ↑ |
| Bessere Konditionen | → |

| Effizientere Administration | |
|--|---|
| Weniger manuelle Arbeit | ↑ |
| Weniger Fragen an HR | ↗ |
| Effiziente Prozesse | ↗ |
| Effizientere Mitarbeiter | → |
| Gesteigerte Kontrolle/ Weniger Fehler | ↑ |

| Geringere Gehaltskosten | |
|----------------------------|---|
| Geringerer Turnover | ? |
| Geringere Gehaltsinflation | ? |
| Recruitingkosten | ↘ |
| Onboarding | ↗ |

- ↑ Großes Einsparpotential
- Mittleres Einsparpotential
- ↓ Geringes/kein Einsparpotential