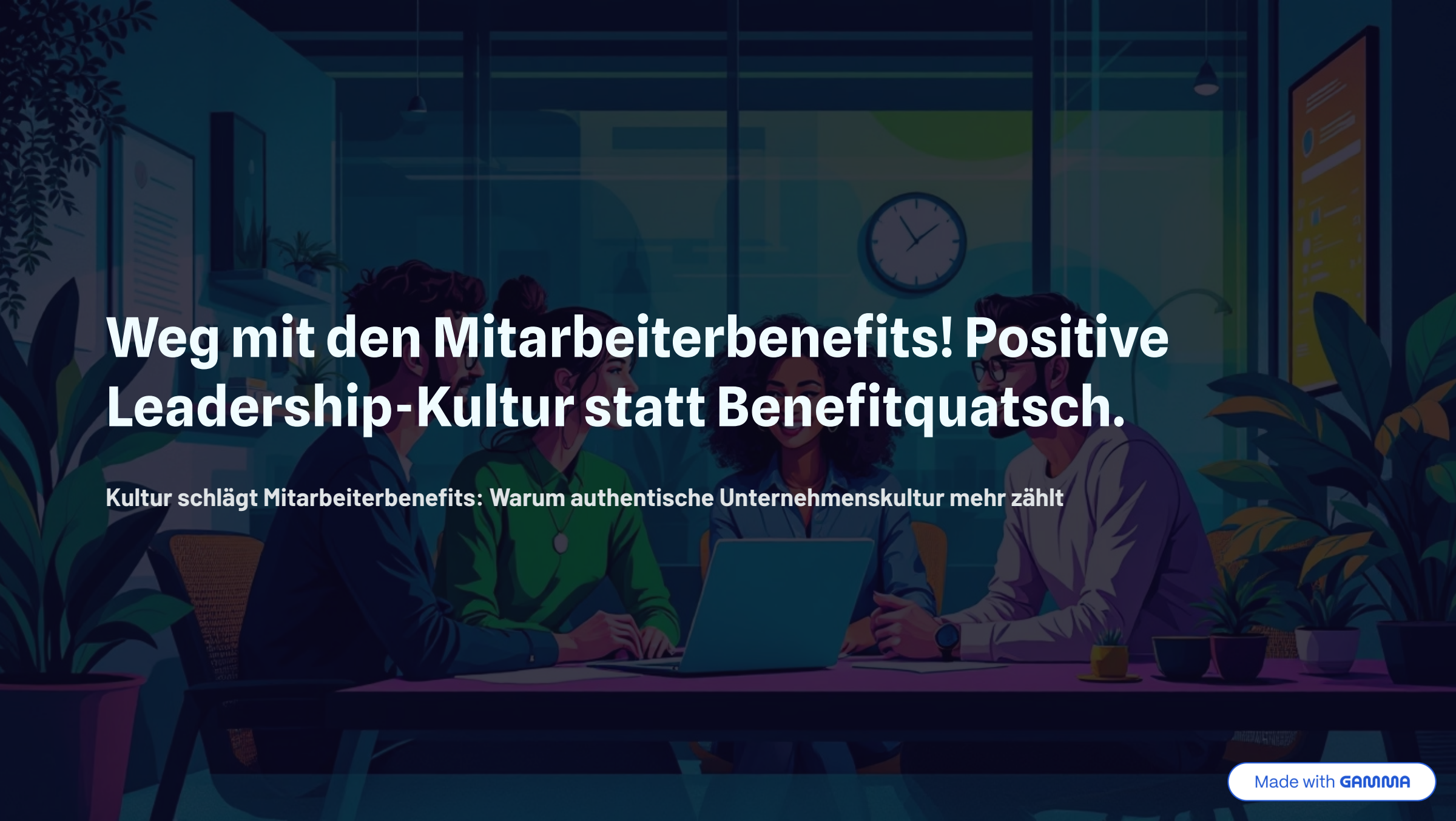




Weg mit den Mitarbeiterbenefits! Positive Leadership-Kultur statt Benefitquatsch.

Kultur schlägt Mitarbeiterbenefits: Warum authentische Unternehmenskultur mehr zählt

Warum Kultur mehr zählt als Benefits

In der heutigen Geschäftswelt stehen Unternehmen oft vor der Herausforderung, Talente zu gewinnen und zu halten. Eine gängige Strategie zur Mitarbeiterbindung besteht darin, großzügige Mitarbeiterbenefits anzubieten. Doch ist das wirklich der Schlüssel zum Erfolg? Vielleicht nicht. Es ist höchste Zeit, die Bedeutung einer authentischen und leistungsorientierten Unternehmenskultur zu erkennen und wie sie langfristig erfolgreicher sein kann als Benefits allein.

Der Mythos der Mitarbeiterbenefits

„Culture eats strategy for breakfast.“ – Peter Drucker

Der berühmte Managementexperte Peter Drucker sagte einst: „Culture eats strategy for breakfast.“ In Anlehnung daran könnte man sagen: **„Culture eats benefits for breakfast.“** Viele Unternehmen konzentrieren sich stark auf die Bereitstellung von Mitarbeiterbenefits, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Diese Benefits reichen von kostenlosen Snacks und Getränken über flexible Arbeitszeiten bis hin zu Wellness-Angeboten und finanziellen Anreizen.

Natürlich sind Mitarbeiterbenefits wichtige Faktoren, um Mitarbeiter anzulocken und ihre Zufriedenheit zu steigern. Sie können ein Unternehmen für Bewerber attraktiver machen und die Bindung der Mitarbeiter fördern. Allerdings bergen sie auch Gefahren.

Kostenlose Snacks & Getränke

Beliebte, aber schnell als selbstverständlich angesehene Vergünstigungen

Flexible Arbeitszeiten

Attraktiv für Bewerber, aber kein Ersatz für echte Unternehmenskultur

Wellness-Angebote

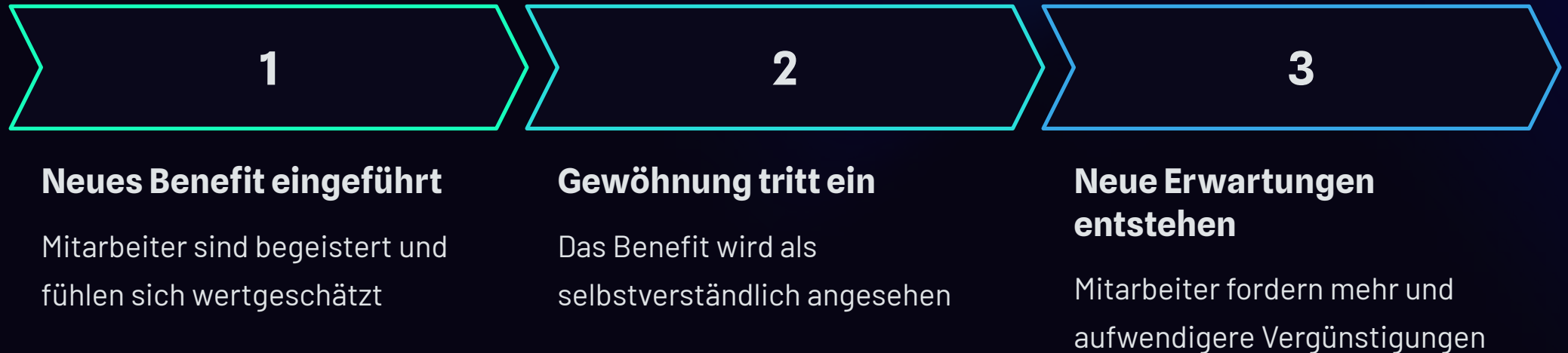
Steigern kurzfristig die Zufriedenheit, verlieren aber schnell an Wirkung

Finanzielle Anreize

Wirksam, aber allein nicht ausreichend für langfristige Mitarbeiterbindung

Das Dilemma der steigenden Erwartungen

Wenn Unternehmen sich auf die Bereitstellung von Benefits konzentrieren, schaffen sie oft eine Erwartungshaltung, die schwer zu erfüllen ist. Mitarbeiter gewöhnen sich schnell an diese Vergünstigungen und sehen sie als selbstverständlich an. **Was gestern als großzügig galt, wird heute als Standard angesehen.** Dies führt dazu, dass Unternehmen kontinuierlich neue und aufwendigere Benefits einführen müssen, um die Erwartungen zu erfüllen oder zu übertreffen.



Das Kano-Modell und das Dilemma der Erwartung

Die Kano-Modell ist ein Modell, das die Kundenzufriedenheit in Bezug auf verschiedene Produktmerkmale untersucht. Es unterscheidet zwischen **Basismerkmalen** (die erwartet werden), **Leistungsmerkmalen** (die die Zufriedenheit steigern, wenn sie vorhanden sind) und **Begeisterungsmerkmalen** (die überraschend positive Auswirkungen haben).

Was im Kundenkontext gilt, gilt auch im Mitarbeiterkontext, denn das Prinzip ist das selbe: Wenn Unternehmen immer mehr Mitarbeiter-Benefits hinzufügen, bewegen sie sich oft von Begeisterungsmerkmalen zu Leistungsmerkmalen und schließlich zu Basismerkmalen. Dies führt dazu, dass die **Mitarbeiterzufriedenheit stagniert oder abnimmt**, obwohl immer mehr Ressourcen in Benefits investiert werden.

1

Begeisterungsmerkmale

Überraschend positive Auswirkungen – anfangs begeistern neue Benefits die Mitarbeiter

2

Leistungsmerkmale

Steigern die Zufriedenheit, wenn vorhanden – Benefits werden erwartet, aber noch geschätzt

3

Basismerkmale

Werden als selbstverständlich angesehen – Benefits verlieren ihre Wirkung vollständig

Die Bedeutung von Leadership und Unternehmenskultur

Positive Leadership

Anstatt sich ausschließlich auf Benefits zu konzentrieren, sollten Unternehmen mehr in ihre Führungskräfte und die Unternehmenskultur investieren. Eine inspirierende und motivierende Führung, die auf Authentizität und Menschlichkeit basiert, schafft eine tiefere und lang anhaltendere Mitarbeiterzufriedenheit als Vergünstigungen allein.

Eine gute Idee ist Positive Leadership, also die Antwort auf die Forschungsfrage „**Wie blühen Mitarbeiter auf, bleiben im Unternehmen und wachsen?**“

Fundament für Erfolg

Führungskräfte sollten nicht erwarten, dass ihre Mitarbeiter für die Bereitstellung von Benefits dankbar sind. Diese Vergünstigungen sind vergänglich. Eine starke, positive Unternehmenskultur hingegen bildet das Fundament für langfristigen Erfolg und echtes Mitarbeiterengagement.

Die Entwicklung einer starken Unternehmenskultur erfordert Zeit und Engagement. Es ist aber kein Marathon. Vielleicht ist es sogar nur ein Halbmarathon oder ein 1000 Meter Lauf. Es erfordert authentische Führung, klare Werte und die Schaffung eines Umfelds, in dem Mitarbeiter sich gehört und geschätzt fühlen. Dies kann eine Herausforderung sein, aber die langfristigen Vorteile sind es wert.



Authentische Führung

Führung, die auf Menschlichkeit und echten Werten basiert, schafft nachhaltige Mitarbeiterzufriedenheit



Klare Werte

Ein gemeinsames Wertesystem gibt Mitarbeitern Orientierung und stärkt die Identifikation mit dem Unternehmen



Gehört & geschätzt

Ein Umfeld, in dem Mitarbeiter sich gehört und geschätzt fühlen, fördert echtes Engagement

Fazit: Die Macht der Unternehmenskultur

Es ist an der Zeit, das Gleichgewicht zwischen Benefits und Unternehmenskultur neu zu justieren. **Benefits sind wichtig, aber sie sollten nicht das Hauptaugenmerk sein.** Eine authentische und leistungsorientierte Unternehmenskultur kann einen nachhaltigen Einfluss auf die Mitarbeiterbindung, die Zufriedenheit und letztendlich den Erfolg eines Unternehmens haben.

Wie's gelingen kann, das zeige ich in meinen Vorträgen und Seminaren **„NEW WORK & POSITIVE LEADERSHIP“**.

Benefits

Wichtig, aber vergänglich — kein Hauptaugenmerk

Unternehmenskultur

Nachhaltig und wirkungsvoll — das eigentliche Fundament

Positive Leadership

Der Weg zu echtem Mitarbeiterengagement und langfristigem Erfolg