

Employee-Benefits im Reisevertrieb

Warum Tischkicker und Obstkorb nicht reichen.

Juli 2023





Über **3.700 Mitarbeiter*innen** in 27 Ländern

Unser Ziel:
Wir helfen die besten
Kandidat*innen für
Unternehmen zu finden.

In über **25 Jahren** zu einem der führenden e-Recruiting Unternehmen in Deutschland gewachsen.

Axel Springer Tochter mit starker digitaler Positionierung im Springer Portfolio.



Hotelcareer | Gastrojobs by Stepstone



Seit 1999 in
Düsseldorf

Eine Marke von
Stepstone

Spezialjobbörse für den
Bereich Hotellerie, Gastronomie
und Tourismus



3 europäische
Länder

Deutschland,
Schweiz,
Österreich

MARKTSITUATION

Marktsituation erholt sich weiter...

...Herausforderungen bleiben.

2022

Touristische Nachfrage in DE, AT und CEE 2022 wieder deutlich über dem Niveau von 2020 und 2021.

2022 > 2020/2021

Juni/2023

Gute Aussichten für die Sommersaison:

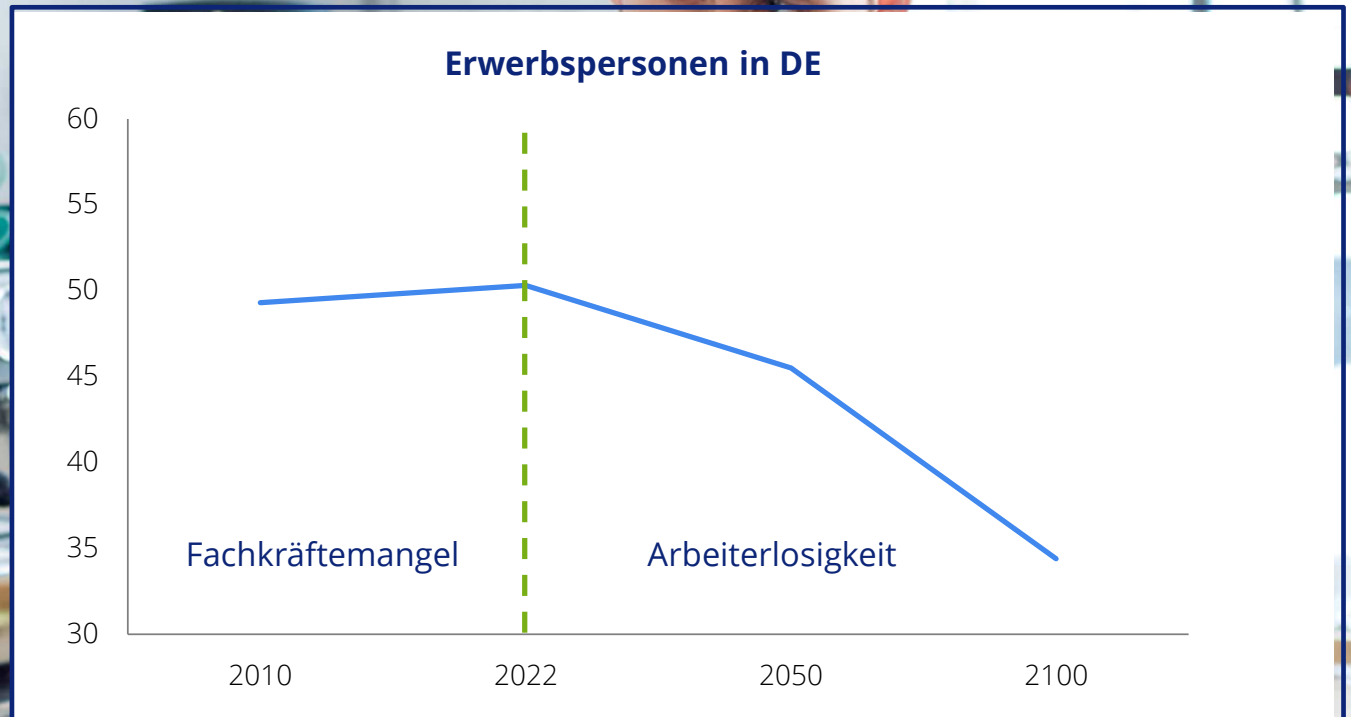
NRW-Ferienhäuser und -wohnungen, aber auch Jugendherbergen bereits sehr gut gebucht. Campingplätze teilweise schon voll belegt.

- Steigende Energiekosten
- Inflation
- Entwicklung Ukraine Konflikt
- **Personalmangel**
- Überlastung Flughäfen
- Mögliche Reisebeschränkungen

MARKTSITUATION

Der Sturm am Arbeitsmarkt kommt

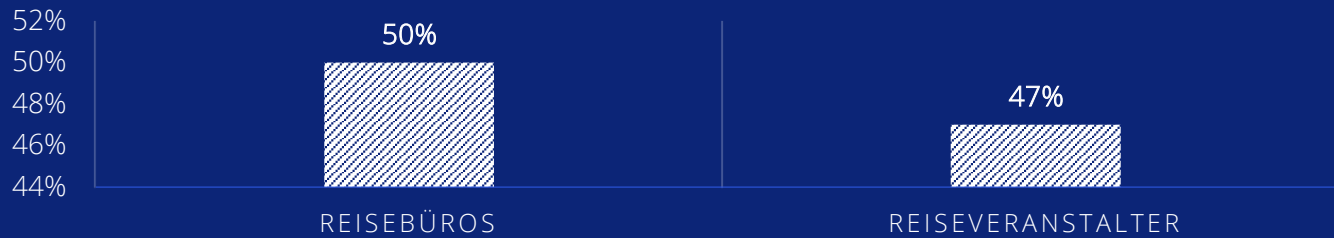
Fachkräftemangel war 2010. Jetzt beginnt die Arbeiterlosigkeit.



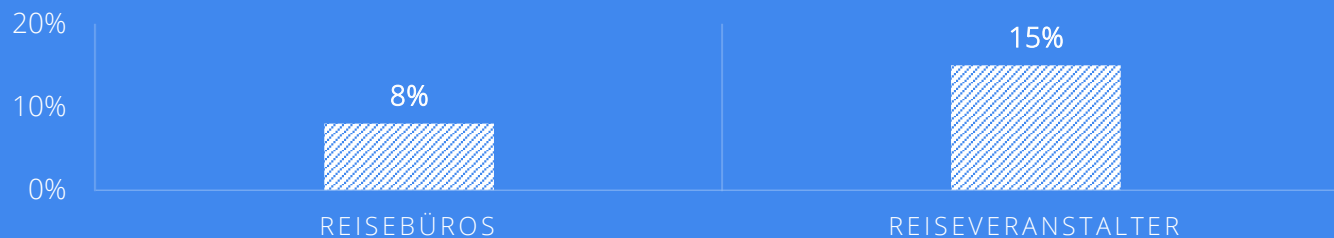
MARKTSITUATION

Arbeitgeberimage der Tourismusbranche hat gelitten

"ICH PLANE, DIE TOURISTIKBRANCHE KOMPLETT ZU VERLASSEN"



"ICH PLANE, DEN ARBEITGEBER INNERHALB DER TOURISTIK ZU WECHSELN"



Top 3 Gründe für den Wechsel:

#1

Schlechte Bezahlung

#2

Unsichere
Zukunftsperspektiven

#3

Wertschätzung des Chefs



Mitarbeiterzufriedenheit ist mehr denn je ein
Spielentscheider auf dem Arbeitsmarkt

Was löst Wechsel aus?

Faktor	Gesamt*	Weiblich	Männlich
Gehalt und Mitarbeitervorteile	66 %	65 %	68 %
Unternehmenskultur & Betriebsklima	50 %	50 %	50 %
Aufgaben, Gestaltungsspielraum und Sinnhaftigkeit	49 %	51 %	48 %
Flexibilität (Arbeitszeiten, Homeoffice, Hybrid Work)	47 %	52 %	43 %
Führungsstil und Team	47 %	47 %	46 %
Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten	41 %	39 %	43 %
Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit (z. B. durch Kita, Teilzeitmöglichkeiten etc.)	39 %	40 %	38 %
Soziale und ökologische Verantwortung, Haltung und Engagements des Unternehmens	20 %	21 %	18 %

* Arbeitnehmende, ohne Personalentscheider*innen

Wichtigste Faktoren bei der Entscheidung für einen neuen Arbeitgeber nach Altersgruppen

Unter 30-jährige	30- bis 40-jährige	40- bis 50-jährige	50- bis 60-jährige	Über 60-jährige
Gute Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten (58 %)	Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit (66 %)	Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit (58 %)	Sinnhafte Tätigkeit (59 %)	Sinnhafte Tätigkeit (59 %)
Flexible Arbeitszeiten (57 %)	Flexible Arbeitszeiten (60 %)	Flexible Arbeitszeiten (57 %)	Flexible Arbeitszeiten (54 %)	Flexible Arbeitszeiten (52 %)
Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit (55 %)	Flexibles Arbeiten (z. B. Home-Office) (58 %)	Flexibles Arbeiten (z. B. Home-Office) (56 %)	Führungsstil und Vorgesetzte (Passende Unternehmenskultur) (52 %)	Führungsstil und Vorgesetzte (Passende Unternehmenskultur) (49 %)

Sozialleistungen/ Benefits/ Mitarbeitervorteile

Das sind die Top 3 nach Altersgruppen

Unter 30-Jährige

1. Betriebliche Altersvorsorge (40,4 %*)
2. Kostenfreie Getränke (Kaffee, Wasser, Tee) (37,8 %)
3. Gewinnbeteiligung (21,8 %)

30- bis 40-Jährige

1. Betriebliche Altersvorsorge (43,3 %)
2. Kostenfreie Getränke (Kaffee, Wasser, Tee) (36,2 %)
3. Gewinnbeteiligung (26,3 %)

40- bis 50-Jährige

1. Betriebliche Altersvorsorge (52,4 %)
2. Kostenfreie Getränke (Kaffee, Wasser, Tee) (32,2 %)
3. Erfolgsabhängiger Bonus (29,9 %)

Über 50-Jährige

1. Betriebliche Altersvorsorge (54,0 %)
2. Erfolgsabhängiger Bonus (29,4 %)
3. Gesundheitsvorsorge (28,3 %)

Quelle: Stepstone Jobstudie (2020) | *40,4 % der unter 30-Jährigen haben die betriebliche Altersvorsorge als einen von drei der wichtigsten Faktoren bei einem neuen Arbeitgeber/Job ausgewählt

Diese Benefits wünschen sich Frauen und Männer

Frauen

1. Betriebliche Altersvorsorge (51,7 %*)
2. Kostenfreie Getränke (Kaffee, Wasser, Tee) (34,9 %)
3. Gesundheitsvorsorge (27,4 %)
4. Jobticket (22,5 %)

Männer

1. Betriebliche Altersvorsorge (45,5 %)
2. Erfolgsabhängiger Bonus (30 %)
3. Gewinnbeteiligung (28,4 %)
4. Kostenfreie Getränke (Kaffee, Wasser, Tee) (27,2 %)

Exkurs: Fokus Mittelstand

Die Top-Vorteile in KMU laut Personaler*innen

40 %



Hohes Maß an
Verantwortung/hoher
individueller
Gestaltungsspielraum

40 %



Flexible Arbeitszeiten

37 %



Sinnhafte Tätigkeit

Fazit

- In einigen Punkten sind sich die Befragten einig: **Gehalt, Mitarbeitervorteile (z. B. betriebliche Altersvorsorge), flexible Arbeitszeiten und Arbeitsmodelle sowie eine gute Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit** sind den Gruppen generations- und geschlechterübergreifend wichtig.
- **Frauen** legen mehr Wert auf **Flexibilität** als Männer.
- Mit dem **Alter** bekommt die **Sinnhaftigkeit der Arbeit** scheinbar einen höheren Stellenwert.
- **Gute Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten** wurden hingegen bei den **jüngeren Generationen** als wichtiger beurteilt.
- Zum Teil scheinen die Wünsche der Mitarbeitenden also damit zusammenzuhängen, in welcher **Lebensphase** sie sich befinden.
- Andere Aspekte, wie eine hohe Bekanntheit des Arbeitgebers oder Freizeitangebote am Arbeitsplatz, wie Kicker oder PlayStation, gehören für keine Generation zu den Top-Benefits.

Außerdem: Fach- und Hilfsarbeiter*innen (Blue Collar) legen etwas mehr Wert auf das Gehalt. Das bleibt auch für Akademiker die Nummer 1, dicht gefolgt aber vom Aufgabenbereich, der für White-Collar-Angestellte überdurchschnittlich wichtiger ist.



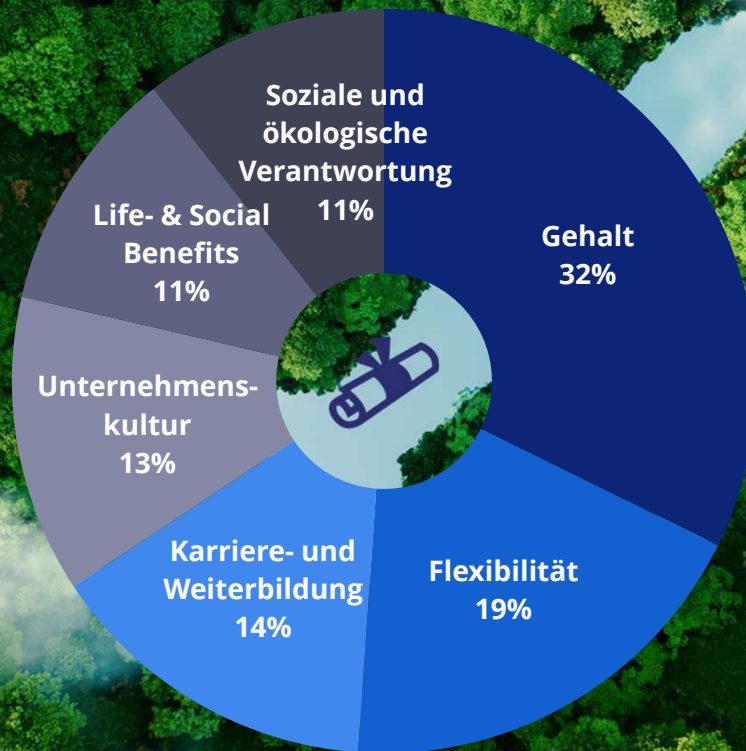
Entlohnung: Rewardpakete der Zukunft

Grüner, besser, attraktiver: Nachhaltigkeit als Benefit

Entlohnung der Zukunft

Gehalt ist wichtig, gerade in der Touristik und im Gastgewerbe, aber nicht der einzige Faktor.

Durchschnittliches
individuelles Wunsch-
Rewardpaket 2022.



Gehalt & Flexibilität als Top Faktoren

EXKURS: Kommende Generationen...

...und was sie ausmacht

Generation Z (*1997-2012)

- Wuchs in einer digitalisierten Welt auf
- Besteht auf bekannte Werte – jedoch in einem aktuellen Kontext
- Wichtigste Bedürfnisse:
 - Mobilität und Flexibilität
 - Sicherheit
 - Medien
- Neben beruflichen Zielen sind auch persönliche Ziele hoch relevant
- Forderungen an Arbeitgeber:
 - Cultural Fit und Fokus auf die Persönlichkeit
 - vielversprechende Entwicklungsmöglichkeiten
 - eindeutige Ziele und klare Strukturen



Generation Alpha (*2010-2025)

- Digitale Technologie definiert das Leben
- Flexibilität durch beständigen Fortschritt
- Formal am besten ausgebildete Generation aller Zeiten
- Auswirkungen der Corona-Pandemie?
- Wichtigste Bedürfnisse:
 - Nachhaltigkeit
 - Umweltauswirkungen / Klimawandel
 - Flexibilität
 - Technologie



Grüner, besser, attraktiver

Nachhaltigkeit als Benefit

Wertewandel über alle Generationen hinweg:

Drei von vier Befragten ist es wichtig, dass Nachhaltigkeit bei ihrem (zukünftigen) Arbeitgeber einen hohen Stellenwert genießt.

Beispiele

Mobilität

- Dienstrad (zählt dabei laut Umfragen mittlerweile zu den beliebtesten Benefits – gerade in Städten)
- Ladesäule für E-Autos
- Zuschuss Jobticket

Gesundheit

- Sport- und Freizeitangebote (Partnerschaften mit Fitnessstudios)
- Lunch Gutscheine (vegetarisch/vegan)

Soziales

- Corporate-Social-Responsibility-Events
- Touristik: Gutscheine für nachhaltige Reisen/Events

...

Handlungsempfehlungen

1 Vorteile **aktiv kommunizieren** und entwickeln

- ✓ Versuchen Sie einen Gehaltsrahmen anzugeben, um Kandidat*innen Orientierung zu bieten
- ✓ Nennen Sie auch vermeintlich ‚weiche‘ Faktoren:
Können Talente sich bei Ihnen verwirklichen und (mit-)gestalten? Bei Ihnen wird Mannschaftsgeist gelebt? Man arbeitet und hilft sich im Team?

2 Entwickeln Sie **Karrieren** und **entwickeln** Sie Ihre Mitarbeiter*innen

- ✓ Zeigen Sie Karrierepfade auf
- ✓ Haben Fachkräfte bei Ihnen Gestaltungsfreiraum oder können sie vom Chef selbst lernen?
- ✓ Welche Weiterbildungsangebote können Sie bieten? Was lernen Talente bei Ihnen?
- ✓ Argumentieren Sie mit dem Mehrwert: Gesteigerte Zufriedenheit und Wettbewerbsfähigkeit

3 Machen Sie aus Mitarbeitenden **zufriedene Mitarbeiter*innen**

- ✓ Vermitteln und schätzen Sie den Sinn der Arbeit
- ✓ Gehen Sie auf die individuellen Lebenssituationen der Mitarbeitenden ein
- ✓ Beziehen Sie Führungskräfte mit ein
- ✓ Etablieren Sie eine Feedbackkultur

Vielen Dank!
Zeit für Fragen.



Sophia Krekel

Head of Regional Sales

sophia.krekel@stepstone.de