

Corporate Benefits bei der Akquinet GmbH

Eine Analyse der Freizeitgestaltungen, zur Optimierung der Zielgruppenansprache

Matrikelnummer: 12831

Transferleistung Nummer: 2

Abgabedatum: 2. August 2024

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Die Akquinet GmbH	1
1.2	Kontext & Motivation	1
1.3	Methoden & Abgrenzung	1
2	Hauptteil	2
2.1	Relevanz von CB	2
2.2	Benefits bei der Akquinet	2
2.2.1	Weiterbildung	3
2.2.2	Mitarbeiter-Events	3
2.2.3	Flexible Arbeitszeiten	4
2.2.4	ÖPNV Zuschuss	5
2.2.5	Betriebssport	5
2.3	Metadaten der Umfrage	6
2.4	Auswertung der Umfrage	6
2.4.1	Gegenüberstellung neuer Ergebnisse mit den bestehenden Benefits der Akquinet GmbH	7
2.5	Handlungsempfehlung zu Corporate Benefits bei der Akquinet	9
3	Fazit	10

1 Einleitung

1.1 Die Akquinet GmbH

Die 2002 gegründete Akquinet GmbH mit Sitz in Hamburg ist ein deutscher IT- Dienstleister. [1] Das Unternehmen bietet unter anderem Dienstleistungen in den Bereichen Softwareentwicklung, IT-Beratung und Managed Services für verschiedene Branchen wie Gesundheitswesen [2], öffentlicher Sektor [3], Logistik [4] und Fertigungsindustrie [5]. Akquinet arbeitet mit Unternehmen wie SAP, Microsoft, IBM und Open Source und entwickelt unter anderem Lösungen für Enterprise Resource Planning (ERP), Customer Relationship Management (CRM) und Business Intelligence (BI).

Die Akquinet GmbH betreibt eigene hochsichere Rechenzentren in Deutschland und beschäftigt mehrere hundert Mitarbeiter.[6] Neben dem Hauptsitz in Hamburg gibt es weitere Standorte in Deutschland sowie Niederlassungen in Österreich und der Schweiz. Das Unternehmen legt großen Wert auf partnerschaftliche Zusammenarbeit und nachhaltige Unternehmensführung und hat zahlreiche Projekte für namhafte Kunden erfolgreich umgesetzt.[1]

1.2 Kontext & Motivation

Die vorliegende Transferleistung widmet sich der Fragestellung, wie Unternehmen durch eine detaillierte Analyse des Freizeitverhaltens von Studierenden wertvolle Erkenntnisse für die Ableitung von Corporate Benefits (CB) gewinnen können. Eine eingehende Untersuchung und Optimierung der CB unter diesem speziellen Aspekt kann letztlich zu einer deutlich verbesserten Zielgruppenansprache und effektiveren Kommunikation mit den Studierenden führen. Unternehmen können auf Basis dieser Erkenntnisse ihre Angebote gezielter auf die Bedürfnisse und Wünsche der Studierenden abstimmen. Dies ermöglicht die Entwicklung maßgeschneiderter Benefits, die genau auf die Vorlieben und Freizeitaktivitäten der Studierenden abgestimmt sind. Ein solcher personalisierter Ansatz bei der Gestaltung von Corporate Benefits trägt dazu bei, die Zufriedenheit und das Engagement der Studierenden zu steigern und damit langfristig auch die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber zu erhöhen.

1.3 Methoden & Abgrenzung

Zur Datenerhebung wird eine Befragung der Zielgruppe durchgeführt. Aus den Ergebnissen der Befragung werden dann detaillierte Empfehlungen für Corporate Benefits (CB) abgeleitet. Die Relevanz und Bedeutung von CB wird in Kapitel 2.1 ausführlich erläutert und diskutiert. Die aus der Befragung gewonnenen Erkenntnisse bilden die Grundlage für die Ableitung spezifischer Benefits. Diese abgeleiteten Nutzen werden anschließend am Beispiel der Akquinet GmbH detailliert analysiert und verglichen. Der Vergleich soll aufzeigen, wie die vorgeschlagenen CB in der Praxis umgesetzt werden können und welcher Nutzen sich daraus für die Zielgruppe ergibt. Dabei wird besonderer Wert darauf gelegt,

praxisrelevante und umsetzbare Empfehlungen zu formulieren, die sowohl den Bedürfnissen der Studierenden als auch den strategischen Zielen der Akquinet GmbH gerecht werden. Damit wird aufgezeigt, wie theoretische Erkenntnisse in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden können.

2 Hauptteil

2.1 Relevanz von CB

Benefits können in zweierlei Hinsicht gewinnbringend sein. Erstens sind sie ein gutes Mittel, um bestehende Mitarbeiter besser an das Unternehmen zu binden, indem sie deren Zufriedenheit und Loyalität erhöhen.[7] Wenn Mitarbeiter das Gefühl haben, dass ihre Bedürfnisse und Wünsche durch verschiedene Leistungen erfüllt werden, sind sie eher bereit, länger im Unternehmen zu bleiben. Dies reduziert die Fluktuation und die damit verbundenen Kosten für Neueinstellungen und Einarbeitung. Zweitens sind Benefits ein wirksames Mittel, um einen größeren Kreis potenzieller neuer Mitarbeiter anzusprechen und das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Ein umfassendes Benefits-Programm kann das Interesse von Arbeitssuchenden wecken und dem Unternehmen helfen, sich von der Konkurrenz abzuheben, was die Rekrutierung von Talenten erleichtert.[7] Darüber hinaus können Zusatzleistungen einen erheblichen Einfluss auf die Motivation und Produktivität der Mitarbeiter haben, indem sie ein Gefühl der Wertschätzung und Anerkennung vermitteln. Mitarbeiter, die sich durch Benefits unterstützt fühlen, sind oft motivierter und engagierter bei der Arbeit, was letztlich zu einer höheren Produktivität und besseren Geschäftsergebnissen führt.[8].

2.2 Benefits bei der Akquinet

Die Akquinet GmbH bietet ihren Mitarbeitern bereits eine Reihe von Benefits. Diese Benefits decken verschiedene Bereiche ab, die das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeiter fördern sollen. Es sei darauf hingewiesen, dass die jeweiligen Vorteile von den jeweiligen Abteilungen, Standorten und Positionen abhängig sind.[6]

Zu den Benefits, welche den Mitarbeitern geboten werden, gehören unter anderem:

- Weiterbildung
- Mitarbeiter-Events
- Flexible Arbeitszeiten
- ÖPNV Zuschuss
- Betriebssport

[6]

2.2.1 Weiterbildung

In einer sich schnell wandelnden Welt ist es für Unternehmen von essenzieller Bedeutung, ihre Mitarbeitenden kontinuierlich weiterzubilden, um mit den neuesten Entwicklungen Schritt zu halten. Diesbezüglich genügt es nicht, allein theoretisches Wissen zu vermitteln.[9]

Um die Effektivität der Weiterbildung zu optimieren, ist eine praktische Anwendung der erlernten Fähigkeiten unerlässlich. Dies gewährleistet, dass das Wissen nicht nur verstanden, sondern auch in der realen Arbeitswelt effektiv umgesetzt wird.

Des Weiteren ist ein effektiver Wissenstransfer zwischen den Mitarbeitenden von essenzieller Bedeutung. Der Austausch von Erfahrungen und Erkenntnissen innerhalb des Teams fördert die schnelle und umfassende Verbreitung neuer Kenntnisse. Dies führt nicht nur zu einer Steigerung der Qualität der Arbeitsergebnisse, sondern auch zu einer Stärkung der gesamten Organisation, da die Anpassungsfähigkeit und Innovationskraft erhöht werden.[10]

Die erfolgreiche Integration dieser Aspekte resultiert in einer lernenden und anpassungsfähigen Organisation, die in der Lage ist, den Herausforderungen erfolgreich zu begegnen.

Die Akquinet GmbH hat mit dem Weiterbildungscampus (WEICA) innovative Weiterbildungsmöglichkeiten etabliert, die gezielt auf die Entwicklungsbedürfnisse ihrer Mitarbeitenden ausgerichtet sind. Das Schulungsangebot des WEICA ist umfassend und deckt sowohl technische als auch überfachliche Kompetenzen ab.

Es basiert auf einer Kombination aus Präsenzseminaren und praxisorientierten Workshops, wodurch den unterschiedlichen Lernbedürfnissen der Teilnehmer entsprochen wird. Durch regelmäßige Aktualisierungen der Kursinhalte sowie kontinuierliche Evaluierungen gewährleistet WEICA, dass die Weiterbildungsmaßnahmen stets dem neuesten Stand entsprechen und die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden optimal unterstützt wird.

Dies fördert nicht nur die individuelle Fachkompetenz und Karrierechancen der Mitarbeitenden, sondern stärkt auch die langfristige Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Akquinet GmbH.

2.2.2 Mitarbeiter-Events

Mitarbeiter-Events stellen eine effektive Methode dar, um die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen zu vertiefen und deren positive Einstellung gegenüber der Firma zu fördern. Solche Veranstaltungen bieten nicht nur die Möglichkeit zur persönlichen Interaktion und zum Networking, sondern auch zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls und der Unternehmenskultur. Die informelle und entspannte Atmosphäre eines solchen Events ermöglicht den Mitarbeitenden, einander besser kennenzulernen und Beziehungen aufzubauen, was die Zusammenarbeit im Arbeitsalltag fördert.[11]

Des Weiteren fördern Mitarbeiter-Events die Motivation und das Engagement der Mitar-

beitenden. Die Wertschätzung der individuellen Beiträge sowie das Vorhandensein eines unterstützenden und wertschätzenden Umfelds wirken sich positiv auf die Leistung der Mitarbeitenden aus. Die gesteigerte Moral und das erhöhte Wohlbefinden der Mitarbeitenden haben häufig einen direkten Einfluss auf ihre Produktivität und Effizienz. In der Konsequenz lässt sich festhalten, dass gut organisierte Mitarbeiter-Events nicht nur die Mitarbeiterbindung stärken, sondern auch die Gesamtperformance und das Engagement der Belegschaft signifikant verbessern können.[11]

Um detailliertere Erkenntnisse über die Mitarbeiter-Events der Akquinet GmbH zu gewinnen, wurden Gespräche mit drei Mitarbeitenden durchgeführt. Die Transkripte dieser Interviews sind in den Anhängen 1.0, 1.1 und 1.2 zu finden.

Die Akquinet GmbH legt einen Fokus auf die Durchführung von Mitarbeiter-Events, mit dem Ziel, die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen zu intensivieren und eine positive Einstellung gegenüber der Firma zu fördern. In großen Unternehmen wie der Akquinet GmbH, in denen die Gefahr der Anonymität besteht, kommt derartigen Veranstaltungen eine besondere Bedeutung zu. (Siehe Anhang 1.0, Anhang 1.1, Anhang 1.2) Die jährlich stattfindende Weihnachtsfeier bietet den Mitarbeitenden eine wertvolle Gelegenheit, sich in einer entspannten Atmosphäre besser kennenzulernen und ihre Beziehungen untereinander zu vertiefen. (Siehe Anhang 1.1)

Des Weiteren werden regelmäßig teaminterne Events durchgeführt, die vom gemeinsamen Frühstück bis zu Besuchen in Museen reichen. (Siehe Anhang 1.1) Diese regelmäßigen Veranstaltungen tragen nicht nur zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls und der Unternehmenskultur bei, sondern fördern auch die persönliche Interaktion und das Engagement der Mitarbeitenden. Durch diese Maßnahmen wird die Produktivität und Performance der Belegschaft nachhaltig unterstützt und gesteigert, und die Gefahr der Anonymität wird erfolgreich gemindert.

2.2.3 Flexible Arbeitszeiten

Die Erfahrungen mit der globalen Pandemie des neuen Coronavirus haben gezeigt, dass flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte eine zentrale Rolle in der modernen Arbeitswelt spielen. Die Flexibilität bringt signifikante Vorteile mit sich, insbesondere für die physische Gesundheit der Mitarbeitenden.[12]

Einerseits wird der Stress reduziert, andererseits findet eine bessere Anpassung an individuelle Bedürfnisse statt. Dies resultiert in einer Reduktion der krankheitsbedingten Ausfälle und einer Steigerung der Arbeitsfähigkeit.

Zudem begünstigt die Flexibilität eine ausgewogenere Work-Life-Balance, was zu einer höheren Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden beiträgt.[12] Langfristig kann dies auch zu einer verbesserten Produktivität und einem positiveren Arbeitsumfeld führen.

Auch die Akquinet GmbH hat diese Erkenntnisse in ihre Unternehmenskultur integriert und bietet ihren Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit, von ver-

schiedenen Orten aus zu arbeiten. Dies erleichtert den Mitarbeitenden die Vereinbarkeit ihrer beruflichen und privaten Verpflichtungen und wirkt sich somit positiv auf ihre allgemeine Zufriedenheit aus.

Allerdings birgt diese Flexibilität das Risiko, dass Mitarbeitende hauptsächlich außerhalb des Büros arbeiten und ihre Arbeitszeiten nicht mehr mit denen ihrer Kolleginnen und Kollegen übereinstimmen. Dies könnte zu einer Anonymisierung und einem Verlust an Teamzusammenhalt führen. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, ein ausgewogenes Verhältnis zu finden, um die Vorteile der Flexibilität zu nutzen, ohne dabei die Teamdynamik zu beeinträchtigen.

2.2.4 ÖPNV Zuschuss

In Anbetracht der zunehmenden Umweltbelastungen und der steigenden CO₂-Emissionen durch den Individualverkehr erlangt die Unterstützung alternativer, umweltfreundlicherer Transportmittel eine hohe Bedeutung.[13]

Die Akquinet GmbH leistet hierzu einen Beitrag, indem sie die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel finanziell attraktiver gestaltet, was auf eine höheren Nutzung des ÖPNV schließen lässt. Diese Maßnahme fördert nicht nur die Mobilität der Belegschaft, sondern unterstützt auch das Ziel des Unternehmens, einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten. Eine Reduktion des motorisierten Individualverkehrs kann zu einer Verringerung der CO₂-Emissionen und anderer schädlicher Abgase beitragen, welche maßgeblich zur Luftverschmutzung und zum Klimawandel beitragen.

Die Bezuschussung von ÖPNV-Tickets durch Akquinet kann als Zeichen für das Engagement des Unternehmens im Bereich der nachhaltigen IT gewertet werden. Dies demonstriert, dass Nachhaltigkeit und ökologisches Bewusstsein sowohl in den offerierten IT-Lösungen als auch in den Geschäftsprozessen und der Mobilität der Mitarbeitenden integriert sind. Die Förderung umweltfreundlicher Mobilitätsalternativen reduziert die Umweltauswirkungen des Pendelns und trägt zur Förderung nachhaltiger Lebensweisen bei.

2.2.5 Betriebssport

In Berufen, die durch längere Sitzphasen gekennzeichnet sind, ist die Schaffung eines angemessenen physischen Ausgleichs von größter Bedeutung.[14] Dies dient der Erhaltung der körperlichen Gesundheit der Mitarbeitenden und trägt zur Prävention von Haltungsschäden sowie muskulären Beschwerden bei.[14] Die Förderung von Betriebssport kann zu einer Verbesserung der Gesundheit der Belegschaft und somit zu einer Reduktion von Krankheitsausfällen führen.[15]

Ein solcher Ansatz führt nicht nur zu einer Steigerung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden, sondern kann auch die Produktivität und Effizienz innerhalb des Unternehmens erhöhen.

Langfristig kann dies zudem die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber erhöhen und es wettbewerbsfähiger auf dem Arbeitsmarkt machen.

Die Akquinet GmbH offeriert ein umfassendes und vielseitiges Programm im Bereich Betriebssport, welches darauf abzielt, die körperliche Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern und präventiv gegen Haltungsschäden sowie muskuläre Beschwerden vorzugehen. Das Engagement für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden stärkt deren Zufriedenheit und Produktivität und trägt zudem zur Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber bei.

Ein Betriebssportprogramm dieser Art stellt für potenzielle neue Mitarbeiter einen wesentlichen Attraktivitätsfaktor dar. Das Angebot unterscheidet sich positiv von dem anderer Arbeitgeber und kann somit effektiv zur Gewinnung neuer Talente genutzt werden. Indem das Unternehmen seine Investitionen in die Mitarbeitergesundheit betont, positioniert es sich als fortschrittlicher und fürsorglicher Arbeitgeber, der großen Wert auf das Wohl seiner Mitarbeiter legt und dadurch die Rekrutierung neuer Fachkräfte erleichtert.

2.3 Metadaten der Umfrage

Die empirische Erhebung erfolgte mittels des Umfrage-Tools Microsoft Forms. Die erstellten Abbildungen wurden mithilfe von PowerBI generiert. Der Fragebogen beinhaltete abschließende, offen gestellte Fragen sowie Fragen zum Net Promoter Score (NPS). Die Grundgesamtheit der Untersuchung umfasste 110 Personen.

Die befragten Personen wurden in fünf Altersgruppen aufgeteilt: Gruppe 1 umfasst die 15- bis 18-Jährigen, Gruppe 2 die 19- bis 24-Jährigen, Gruppe 3 die 25- bis 30-Jährigen, Gruppe 4 die 30- bis 40-Jährigen und Gruppe 5 Personen, die älter als 40 Jahre sind. Die zweite Gruppe umfasst etwa 70 % der Befragten das ist in Abbildung 1 dargestellt. Dies ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass die Umfrage überwiegend über den E-Mail-Verteiler der Universität verteilt wurde.

Die Ergebnisse der empirischen Erhebung sind in Anhang 1.3 dokumentiert.

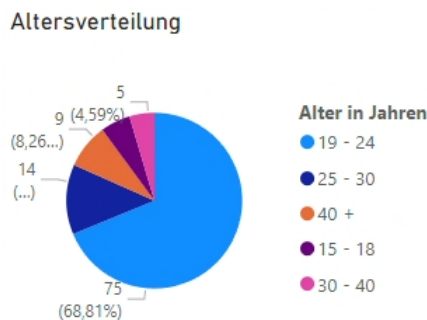


Abbildung 1: Altersverteilung

2.4 Auswertung der Umfrage

Zu Beginn erfolgt eine Gegenüberstellung der neuen Ergebnisse mit den bereits bestehenden Benefits der Akquinet GmbH, die in Kapitel 2.2 ausführlich beschrieben wurden.

Diese Gegenüberstellung dient der Identifikation von Übereinstimmungen sowie der Bewertung der zusätzlichen Mehrwerte der neuen Erkenntnisse. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse werden genutzt, um gezielte Empfehlungen für die zukünftige Ausgestaltung der Benefits bei der Akquinet GmbH abzuleiten.

2.4.1 Gegenüberstellung neuer Ergebnisse mit den bestehenden Benefits der Akquinet GmbH

Wie in Abbildung 2 ersichtlich, stellt die Relevanz von Weiterbildung in der befragten Gruppe einen zentralen Aspekt dar. Es lässt sich feststellen, dass für nahezu 84 % der Befragten die persönliche Weiterentwicklung und Weiterbildung von höchster Bedeutung sind. Die hohe Priorität, die die Befragten der Weiterbildung beimessen, verdeutlicht die Relevanz kontinuierlicher Lern- und Entwicklungsprozesse in ihrem beruflichen und persönlichen Leben.

In diesem Kontext nimmt die Akquinet GmbH eine bedeutsame Stellung ein, indem sie umfassende Weiterbildungsprogramme anbietet, welche bereits in Kapitel 2.2.1 beschrieben wurden. Die genannten Programme fördern die Mitarbeiter durch gezielte Schulungen und Workshops kontinuierlich.

Die Akquinet GmbH unterstützt damit nicht nur die individuelle Entwicklung, sondern stärkt auch das Unternehmen, indem sie das Wissen und die Qualifikationen der Belegschaft erhöht. Dies trägt zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit in einem sich wandelnden Marktumfeld bei.

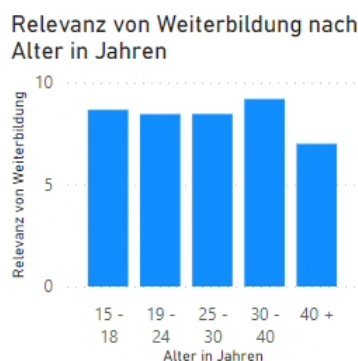


Abbildung 2: Relevanz von Weiterbildung

Die Relevanz von Hobbys für die Work-Life-Balance wird in Abbildung 3 ersichtlich. Die grafische Darstellung verdeutlicht, dass eine signifikante Mehrheit der Befragten Hobbys als essenziellen Faktor für ihr persönliches Wohlbefinden und ihre Zufriedenheit im Berufs- und Privatleben erachtet.

Die Ausübung von Hobbys ermöglicht eine Reduktion von Stress und die Generierung von neuer Energie, was letztlich zu einer optimierten Balance zwischen Arbeit und Freizeit führt. Des Weiteren lässt sich anhand der Grafik ableiten, dass mit zunehmendem Alter eine Zunahme der Relevanz von Hobbys zu beobachten ist.

Das Modell der flexiblen Arbeitszeiten und des variablen Arbeitsortes, welches von der

Akquinet GmbH angeboten wird, in Kapitel 2.2.3 beschrieben, stellt eine exzellente Ergänzung zu diesem Themenbereich dar. Die flexible Arbeitsgestaltung des Unternehmens zielt darauf ab, den Mitarbeitern die Anpassung ihrer Work-Life-Balance an die individuellen Bedürfnisse zu ermöglichen. Dies erlaubt den Beschäftigten, ihre beruflichen Verpflichtungen effizienter mit persönlichen und familiären Anforderungen zu vereinbaren, was zu einer gesteigerten Zufriedenheit und Produktivität führt.

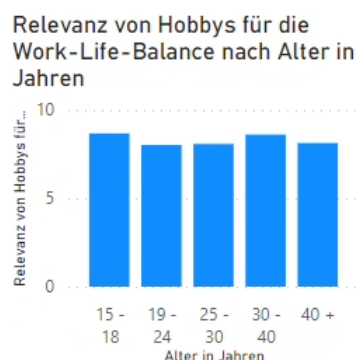


Abbildung 3: Relevanz von Hobbys für die Work-Life-Balance

Sozial- und Umweltthemen erfahren eine kontinuierliche Aufwertung, wie auch aus Abbildung 4 ersichtlich wird. Über die Hälfte der Befragten gab an, ein Interesse an diesen Themen zu hegen. In diesem Kontext demonstriert die Akquinet GmbH ihr signifikantes Engagement für nachhaltige Mobilität durch die Einführung eines ÖPNV-Zuschusses, der bereits in Kapitel 2.2.4 detailliert erörtert wurde. Die Bezuschussung von ÖPNV-Tickets seitens der Akquinet GmbH verdeutlicht nicht nur das Interesse des Unternehmens an Umweltthemen, sondern stellt auch einen praktischen Beitrag zur Förderung nachhaltiger Mobilität dar. Dies manifestiert sich in der positiven Resonanz der Mitarbeitenden und führt zu einer Stärkung des Unternehmensimages in Bezug auf soziale Verantwortung.

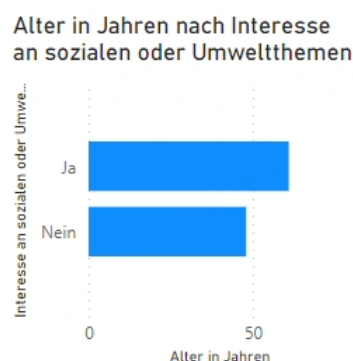


Abbildung 4: Interesse an sozialen- oder Umweltthemen

Die Ergebnisse der Umfrage zur Relevanz von Sport im Privatleben lassen insgesamt

eine eher neutrale Einschätzung erkennen. Dennoch lässt sich eine tendenzielle Zunahme der Bedeutung von Sport mit zunehmendem Alter feststellen, wie in Abbildung 5 ersichtlich ist.

Die Akquinet GmbH verfügt bereits über ein umfassendes Betriebssportangebot, dessen detaillierte Beschreibung in Kapitel 2.2.5 erfolgt. Das Angebot korrespondiert mit der zunehmenden Relevanz von Hobbys für die Work-Life-Balance. Die Beobachtung, dass Sport und Freizeitaktivitäten im Laufe des Lebens an Bedeutung gewinnen, lässt den Schluss zu, dass die Akquinet GmbH in vorteilhafter Weise aufgestellt ist, um den langfristigen Bedürfnissen und Interessen ihrer Mitarbeitenden gerecht zu werden. Dies führt zu einer Stärkung der Mitarbeiterbindung, da das Unternehmen nicht nur aktuelle, sondern auch zukünftige Interessen der Beschäftigten berücksichtigt.



Abbildung 5: Relevanz von Sport im Privatleben

2.5 Handlungsempfehlung zu Corporate Benefits bei der Akquinet

Es kann grundsätzlich festgestellt werden, dass die Akquinet GmbH bereits eine exzellente Ausgangslage aufweist, wie in Kapitel 2.4 detailliert dargelegt wird. Das Unternehmen hat erkannt, dass die Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung durch CB von essenzieller Bedeutung ist, und hat ein umfassendes und gut durchdachtes Angebot entwickelt, das auf diese Bedürfnisse abgestimmt ist. Die gezielte Integration und kontinuierliche Verbesserung der CB-Programme demonstrieren, dass die Akquinet GmbH die Bedeutung dieser Maßnahmen verstanden hat und aktiv daran arbeitet, den Mitarbeitenden ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten.

Dennoch bestehen Möglichkeiten, das Angebot der Akquinet GmbH zu optimieren, insbesondere im Hinblick auf die Relevanz von Hobbys für die Work-Life-Balance. Obgleich das Unternehmen bereits über ein solides Benefits-Programm verfügt, könnte eine gezielte Mitarbeiterbefragung zusätzliche wertvolle Einblicke liefern. Eine derartige Umfrage würde es ermöglichen, die beliebtesten Freizeitaktivitäten und Interessen der Belegschaft mit hinreichender Präzision zu identifizieren. Dies eröffnet der Akquinet GmbH die Möglichkeit, spezifische Programme oder Anreize zu entwickeln, die auf die identifizierten

Interessen zugeschnitten sind.

Ein erweitertes Angebot, das den individuellen Vorlieben und Bedürfnissen der Mitarbeitenden Rechnung trägt, könnte nicht nur die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden weiter steigern, sondern auch deren langfristige Bindung an das Unternehmen stärken. Durch die gezielte Ausrichtung des Angebots auf die gewünschten Freizeitaktivitäten kann die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden weiter optimiert werden, wodurch das Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber noch stärker positioniert wird.

3 Fazit

Die vorliegende Arbeit analysiert die Akquinet GmbH und ihre CB umfassend, wobei ein besonderes Augenmerk auf die Bedürfnisse und Präferenzen der Studierenden als Zielgruppe gelegt wird. Die detaillierte Untersuchung der vorhandenen Benefits und deren Relevanz für die Mitarbeiter zeigt, dass die Akquinet GmbH bereits eine solide Basis an CB etabliert hat, welche die Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeitenden fördert. Hervorzuheben sind insbesondere die Möglichkeiten zur Weiterbildung, die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten, die Bezuschussung des öffentlichen Personennahverkehrs sowie das Angebot an Betriebssport.

Die empirische Umfrage hat weitere wertvolle Erkenntnisse geliefert, die zur Optimierung des bestehenden Benefit-Programms beitragen können. Die Resultate legen nahe, dass Weiterbildung und Freizeitaktivitäten für die befragte Zielgruppe von hoher Relevanz sind. Die Akquinet GmbH hat die Möglichkeit, durch die Integration dieser Präferenzen in ihr CB-Angebot ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Insbesondere durch die Einführung spezifischer Programme, die auf die identifizierten Freizeitaktivitäten der Studierenden zugeschnitten sind, könnte die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung langfristig erhöht werden.

Insgesamt zeigt die Arbeit, dass die Akquinet GmbH bereits über ein gut durchdachtes und effektives Benefits-Programm verfügt, das jedoch durch gezielte Maßnahmen und regelmäßige Evaluationen noch weiter verbessert werden kann. Dies würde nicht nur die Motivation und Produktivität der aktuellen Mitarbeitenden fördern, sondern auch die Rekrutierung neuer Talente erleichtern, wodurch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig gestärkt wird.

Literatur

- [1] *Akquinet Unsere Firmengeschichte*, <https://akquinet.com/unternehmen.html>, (zuletzt besucht am 30.07.2024).
- [2] *Akquinet Gesundheitswesen*, <https://akquinet.com/gesundheitswesen.html>, (zuletzt besucht am 30.07.2024).
- [3] *Akquinet öffentlicher Sektor*, <https://akquinet.com/oeffentliche-verwaltung.html>, (zuletzt besucht am 30.07.2024).
- [4] *Akquinet Hafenlogistik*, <https://akquinet.com/hafenlogistik.html>, (zuletzt besucht am 30.07.2024).
- [5] *Akquinet Industrie und Dienstleistungen*, <https://akquinet.com/industrie-40.html>, (zuletzt besucht am 30.07.2024).
- [6] *Akquinet Über uns*, <https://karriere.akquinet.de/ueber-uns.html>, (zuletzt besucht am 30.07.2024).
- [7] S. Werner und D. B. Balkin, „Strategic benefits: How employee benefits can create a sustainable competitive edge“, *The Journal of Total Rewards*, Jg. 30, Nr. 1, S. 8–22, 2021.
- [8] J.-C. Hong, S.-D. Yang, L.-J. Wang, E.-F. Chiou, F.-Y. Su und s.-L. Huang, „Impact of employee benefits on work motivation and productivity“, *International Journal of Career Management*, Jg. 7, Nr. 6, S. 10–14, 1995.
- [9] S. R. Laura Mehner und S. Kauffeld, „How to maximize the impact of workplace training: a mixed-method analysis of social support, training transfer and knowledge sharing“, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Jg. 0, Nr. 0, S. 1–2, 2024. DOI: 10.1080/1359432X.2024.2319082. eprint: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2319082>. Adresse: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2319082>.
- [10] S. R. Laura Mehner und S. Kauffeld, „How to maximize the impact of workplace training: a mixed-method analysis of social support, training transfer and knowledge sharing“, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Jg. 0, Nr. 0, S. 14, 2024. DOI: 10.1080/1359432X.2024.2319082. eprint: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2319082>. Adresse: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2319082>.
- [11] C. Iskandar und L. Mani, „Implementation of Internal Communication to Develop Employee Loyalty“, *International Journal of Engineering Research and Technology (IJERT)*, 2021. Adresse: https://www.academia.edu/download/66210710/implementation_of_internal_communication_IJERTV10IS030266.pdf.
- [12] N. V. Shifrin und J. S. Michel, „Flexible work arrangements and employee health: A meta-analytic review“, *Work & Stress*, Jg. 36, Nr. 1, S. 60–85, 2022. DOI: 10.1080/02678373.2021.1936287. eprint: <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1936287>. Adresse: <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1936287>.

- [13] *Umweltfreundlicher Personenverkehr*, <https://www.umweltbundesamt.de/daten/umweltindikatoren/indikator-umweltfreundlicher-personenverkehr>, (zuletzt besucht am 30.07.2024).
- [14] J. Watanabe, „Health Risks Involved with Prolonged Sitting: Spreading Awareness to College Students“, Undergraduate Honors Thesis, Western Oregon University, 2019. Adresse: <https://core.ac.uk/download/pdf/234039437.pdf>.
- [15] H. Eiriksdottir, „Worksite Physical Activity Interventions and their effect on employees' sickness absence: a literature review“, Master's Thesis, Norwegian School of Sport Sciences, 2016. Adresse: <https://nih.brage.unit.no/nih-xmlui/bitstream/handle/11250/2399333/Eiriksdottir%20H%20v2016.pdf?sequence=1>.

Abbildungsverzeichnis

1	Altersverteilung	6
2	Relevanz von Weiterbildung	7
3	Relevanz von Hobbys für die Work-Life-Balance	8
4	Interesse an sozialen- oder Umweltthemen	8
5	Relevanz von Sport im Privatleben	9