

DER STATUS VON

# WORKLIFE WELLBEING

2026

Wie holistisches Wohlbefinden  
die Arbeitswelt neu definiert

# Inhaltsverzeichnis

|   |                                                           |    |     |                                                                                                |    |
|---|-----------------------------------------------------------|----|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | • Einleitung                                              | 4  | 1.1 | Vorwort                                                                                        | 5  |
|   |                                                           |    | 1.2 | Zentrale Ergebnisse                                                                            | 7  |
| 2 | • Faktoren für den Wandel zu<br>holistischem Wohlbefinden | 9  | 2.1 | Zunehmender Stress, chronische Erschöpfung und Spannungen<br>rund um Return-to-Office          | 12 |
|   |                                                           |    | 2.2 | Neuausrichtung des Lebensstils hin zu Flexibilität, Erfüllung und<br>holistischem Wohlbefinden | 17 |
|   |                                                           |    | 2.3 | Der Aufstieg von „dritten Orten“ (z. B. Fitnessstudios, Parks) als Erholungsorte               | 23 |
|   |                                                           |    | 2.4 | Die Rolle von Wellbeing-Apps und -Tools bei der Gestaltung täglicher Gewohnheiten              | 30 |
|   |                                                           |    | 2.5 | Gemeinschaft, Gruppen-Challenges und soziales Wohlbefinden als Motivation                      | 35 |
| 3 | • Bewältigungsmechanismen                                 | 40 | 3.1 | Allgemeines Wohlbefinden                                                                       | 43 |
|   |                                                           |    | 3.2 | Mentales Wohlbefinden                                                                          | 45 |
|   |                                                           |    | 3.3 | Körperliches Wohlbefinden                                                                      | 54 |
| 4 | • Die große Benefit-Lücke                                 | 63 | 4.1 | Die häufigsten von Unternehmen angebotenen Wellbeing-Programme                                 | 65 |
|   |                                                           |    | 4.2 | Benefitnutzung: Niedrige Teilnahmequoten als Anzeichen von Programmdefiziten                   | 69 |
|   |                                                           |    | 4.3 | Die Nachfrage nach ganzheitlicherer Unterstützung                                              | 72 |

|    |                                                                |     |                                                                             |                   |
|----|----------------------------------------------------------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 5  | • Wohlbefinden als Talent-Strategie                            | 74  | 5.1 Talentakquise<br>5.2 Mitarbeiterzufriedenheit<br>5.3 Mitarbeiterbindung | 77<br>80<br>84    |
| 6  | • Der Wellhub-Effekt                                           | 86  |                                                                             | 86                |
| 7  | • Playbook: Aufbau einer Unternehmenskultur durch Wohlbefinden | 96  |                                                                             | 96                |
| 8  | • Fazit                                                        | 106 |                                                                             | 106               |
| 9  | • Wohlbefinden weltweit                                        | 109 |                                                                             | 109               |
| 10 | • Anhänge                                                      | 121 | 10.1 Methodik<br>10.2 Gestellte Fragen<br>10.3 Quellenangaben               | 122<br>122<br>126 |

# Einleitung

---

## 1.1 Vorwort

---

## 1.2 Zentrale Ergebnisse

---

# Vorwort

# 1.1

Bis vor Kurzem galten Wellbeing-Benefits noch als nettes Extra – etwas, das Mitarbeitende bei Gelegenheit in Anspruch nehmen konnten, wenn ihre Zeit es erlaubte: ein Korb überreifes Obst im Pausenraum, ein einmal im Quartal stattfindender Yoga-Kurs, eine Tischtennisplatte im Flur oder vielleicht sogar eine vergünstigte Fitnessstudio-Mitgliedschaft, die jedoch kaum jemand nutzte. Diese Zeiten sind vorbei.

Heute richten Mitarbeitende ihr Leben zunehmend auf ihr Wohlbefinden aus und erwarten, dass ihr Arbeitsplatz seinen Teil dazu beiträgt. Es geht nicht mehr nur darum, Unterstützung *anzubieten*, sondern darum, Wohlbefinden zu einem Teil der Unternehmenskultur, des Arbeitsalltags und des Gesprächs zu machen. Mitarbeitende wünschen sich Räume, um sich bewegen zu können, Momente zum Entspannen und die Freiheit, sich um sich selbst zu kümmern, ohne dabei das Gefühl zu haben, gegen eine unausgesprochene Regel zu verstoßen.

**Um diesen Wandel besser zu verstehen, hat Wellhub über 5.000 Vollzeitbeschäftigte in 10 Ländern befragt.** Die Ergebnisse zeigen eine sich im Wandel befindende Arbeitswelt.

Mitarbeitende organisieren ihre Routinen rund um ihr eigenes Wohlbefinden, anstatt gesunde Gewohnheiten nur gelegentlich in ihre vollen Terminkalender zu quetschen. 64 % geben an, in den letzten fünf Jahren bewusster auf ihr Wohlbefinden geachtet zu haben, wobei jüngere Generationen hier eine Vorreiterrolle einnehmen. 74 % der Generation Z und 68 % der Millennials geben an, dass es ihnen deutlich besser geht, verglichen mit 59 % der Generation X und 55 % der Babyboomer. Dabei handelt es sich nicht nur um einen Generationentrend, sondern um einen kulturellen Neuanfang, der durch Technologie und Corporate Wellbeing-Programme unterstützt wird.

Für viele waren sogenannte „dritte Orte“ (Orte außerhalb von Zuhause und Arbeitsplatz, an denen Menschen zusammenkommen, gemeinsam Hobbys nachgehen oder Sport treiben) schon immer Teil des Gemeinschaftslebens. Was heute anders ist, ist die Art von dritten Orten, die aufgesucht werden. Fitnessstudios, Yoga-Studios, Wellnesseinrichtungen und sogar Parks sind zu beliebten Anlaufstellen geworden, um Energie zu tanken, Kontakte zu pflegen und Stress abzubauen.

91 % sagen, dass die Zeit an diesen Orten ihnen hilft, besser mit arbeitsbedingten Belastungen umzugehen. War ihr Besuch einst nur etwas Optionales oder Gelegentliches, sind sie heute ein fester Bestandteil des modernen Lebens geworden.

Da Wellbeing zu einer täglichen Praxis geworden ist, sind auch digitale Tools vom Nischenprodukt zur Notwendigkeit geworden. 62 % der Mitarbeitenden nutzen Wellbeing-Apps oder -Plattformen mindestens wöchentlich. Bei der Generation Z beträgt dieser Anteil sogar 72 %, wobei fast jede:r Dritte sie täglich nutzt. Diese Tools dienen nicht nur als Erinnerungen oder Tracker, sondern geben auch Motivation, nützliche Anleitungen und stellen die Weichen für persönliche Erfahrungen.

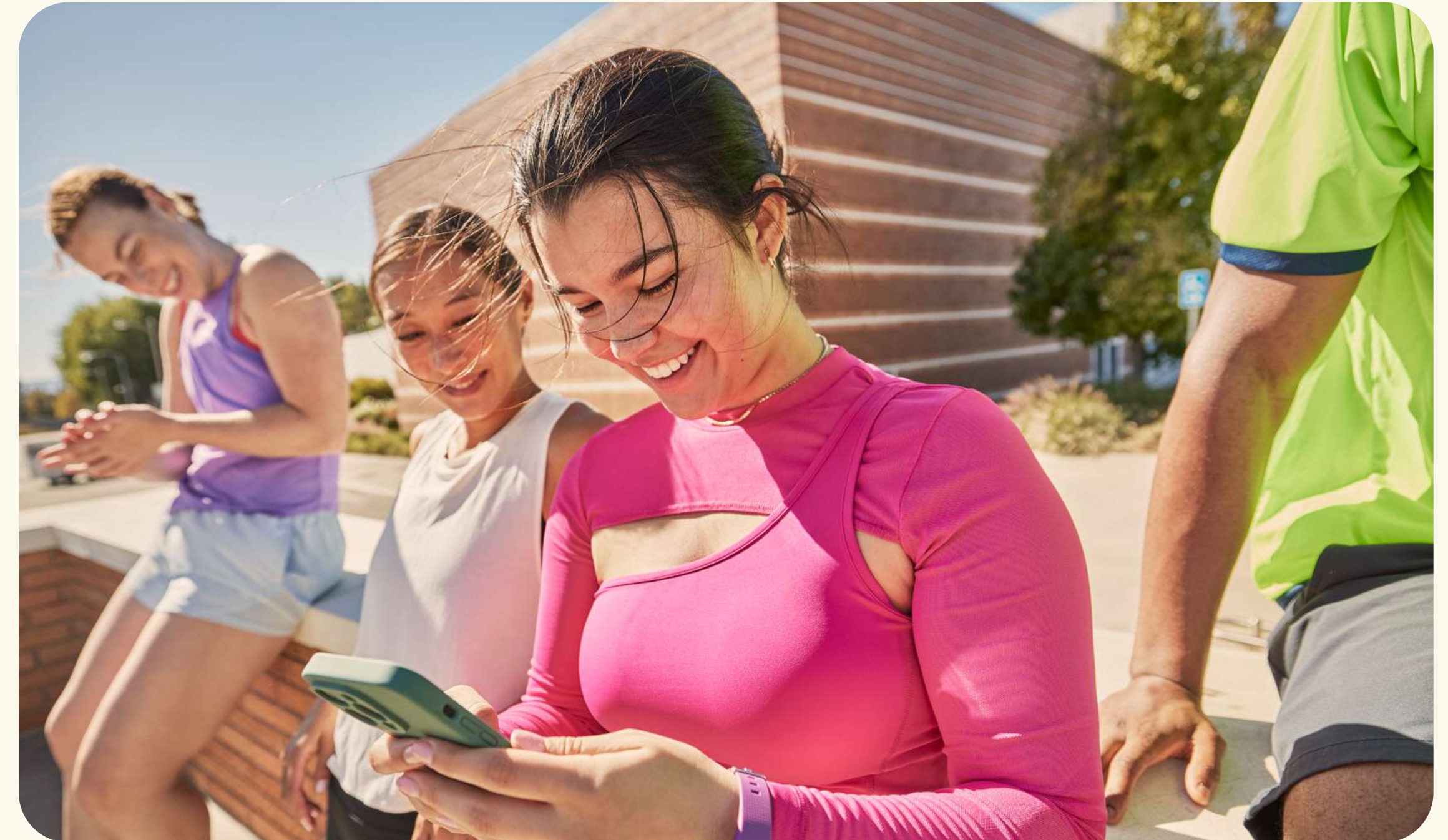
Trotz dieser Entwicklung fühlen sich immer noch zu viele Mitarbeitende nicht wohl. Etwas mehr als die Hälfte (54 %) bewertet ihr allgemeines Wohlbefinden als gut oder bestens – ein klarer Rückgang gegenüber den 63 % des Vorjahres. Fast die Hälfte beschreibt ihr Wohlbefinden als „okay“ oder schlechter und 12 % sogar mit „sehr schlecht“. Für diese Mitarbeitenden sind Energie, Konzentration und Lebensfreude keine alltäglichen Erfahrungen, sondern scheinbar unerreichbare Ziele.

Die betriebswirtschaftlichen Argumente für eine Veränderung sind unbestreitbar. **86 % der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden bei der Arbeit genauso wichtig wie ihr Gehalt.** 89 % sagen, dass sie bessere Leistungen erbringen, wenn sie ihrem Wohlbefinden Priorität einräumen. Mitarbeitende mit Zugang zu strukturierten Wellbeing-Programmen berichten von einem höheren Wohlbefinden in allen Bereichen – von der mentalen und körperlichen Gesundheit bis hin zu Schlaf und Ernährung. Zudem geben sie häufiger an, dass ihre Unternehmenskultur sie wirklich unterstützt.

Dennoch bieten derzeit nur 14 % der Unternehmen strukturierte Wellbeing-Programme an, obwohl 95 % der Mitarbeitenden angeben, dass ihr körperliches, mentales, emotionales und soziales Wohlbefinden miteinander verbunden sind. Die Chance liegt auf der Hand: Es geht darum, flexible, vielfältige und leicht zugängliche Möglichkeiten zu schaffen, damit Mitarbeitende sich um ihr Wohlbefinden kümmern können – sei es an dritten Orten, mithilfe digitaler Tools oder anhand von täglichen Gewohnheiten, die auf jeder Ebene des Unternehmens, aber auch zu Hause, unterstützt werden. So stellt zum Beispiel die Ausweitung des Benefits auf Familienmitglieder über das Family Member-Add-on von Wellhub sicher, dass Wohlbefinden zu einem gemeinsamen Lebensstil wird und gesunde Gewohnheiten auch über den Arbeitsplatz hinaus gefördert werden. Bei Wellhub haben wir gesehen, was passiert, wenn Unternehmen diesen Wandel annehmen. **Mitarbeitende kommen energiegeladener zur Arbeit. Teams fühlen sich stärker verbunden. Die Unternehmenskultur wird widerstandfähiger.**

Jedes Unternehmen hat das Potenzial, ein Wellbeing-Unternehmen zu werden. Es ist lediglich eine Frage der Prioritätensetzung – eine Investition, die sich in Form von gesünderen Mitarbeitenden, stärkeren Teams und resilienteren Unternehmen auszahlt.

**Wer diese Entwicklung ignoriert, riskiert mehr als nur mangelndes Engagement, sondern läuft Gefahr, den Anschluss an eine Arbeitswelt zu verlieren, in der Mitarbeitende ihr Leben bereits um ihr holistisches Wohlbefinden herum gestalten.**



*Livia Martini*

**Livia Martini**

Wellhub Chief People Officer

# Zentrale Ergebnisse

## 1.2

### 1.2.1 ZENTRALE STATISTIKEN

86 %

der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig wie ihr Gehalt.

89 %

erbringen bessere Leistungen bei der Arbeit, wenn sie ihr Wohlbefinden priorisieren.

91 %

geben an, dass körperliche Aktivität ihnen hilft, besser mit arbeitsbedingtem Stress umzugehen.

90 %

gaben an, im vergangenen Jahr Symptome chronischer Erschöpfung gehabt zu haben.

95 %

stimmen zu, dass die körperlichen, mentalen, emotionalen und sozialen Aspekte des Wohlbefindens miteinander verbunden sind; 46 % stimmen dem voll und ganz zu.

62 %

geben an, dass Gemeinschaft oder soziale Unterstützung äußerst oder sehr wichtig sind, um langfristig gesunde Gewohnheiten beizubehalten.

Nur  
17 %

stimmen voll und ganz zu, dass Wohlbefinden fest in der Unternehmenskultur verankert ist.

81 %

glauben, dass ihr Arbeitgeber eine Verantwortung hat, sie dabei zu unterstützen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

85 %

würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das den Fokus nicht auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legt.

## 1.2.2 ZENTRALE ERKENNTNISSE

### Ein Wandel des Lebensstils prägt die Arbeitswelt



Mitarbeitende verfolgen einen ganzheitlicheren Ansatz für Gesundheit, verbringen mehr Zeit an dritten Orten zur Verbesserung ihres Wohlbefindens und bringen diese Gewohnheiten in den Arbeitsplatz ein.

### Wohlbefinden als Wettbewerbsvorteil



Wohlbefinden ist heutzutage ausschlaggebend für die Gewinnung, das Engagement und die langfristige Bindung von Top-Talenten.

### Ganzheitliche Gesundheit als neuer Maßstab



Die größte Wirkung wird erzielt, wenn körperliches, mentales und soziales Wohlbefinden gemeinsam angegangen werden.

### Unternehmenskultur als Katalysator



Die Einbettung von Wohlbefinden in tägliche Gewohnheiten, Führungsverhalten und Arbeitsplatznormen fördert nachhaltiges Engagement.

### Die generationsbedingte Dynamik beschleunigt den Wandel



Jüngere Mitarbeitende sind die treibende Kraft hinter diesem Wandel hin zu Lifestyle-orientiertem Wohlbefinden und beeinflussen die Erwartungen der gesamten Arbeitswelt.

# Faktoren für den Wandel zu holistischem Wohlbefinden

---

**2.1** Zunehmender Stress, chronische Erschöpfung  
und Spannungen rund um Return-to-Office

---

**2.2** Neuausrichtung des Lebensstils hin zu Flexibilität,  
Erfüllung und holistischem Wohlbefinden

---

**2.3** Der Aufstieg von „dritten Orten“ (z. B. Fitnessstudios,  
Parks) als Erholungsorte

---

**2.4** Die Rolle von Wellbeing-Apps und -Tools bei der  
Gestaltung täglicher Gewohnheiten

---

**2.5** Gemeinschaft, Gruppen-Challenges und soziales  
Wohlbefinden als Motivation

---



## Die globale Bewegung hin zu einem „Wellbeing First“-Lifestyle

Weltweit etabliert sich ein neuer Rhythmus. Der Dienstag um 18:00 Uhr hat die „Happy Hour“ still und leise als beliebteste Zeit für Wellbeing-Aktivitäten abgelöst, von Fitnesskursen bis hin zu Achtsamkeitsübungen. Dieses wöchentliche Muster spiegelt einen umfassenderen Wandel im Lebensstil wider. Mitarbeitende organisieren ihren Tag gezielt um ihr Wohlbefinden herum, anstatt es nur dann einzuschieben, wenn sie Zeit dafür haben (vgl. Wellhub, Trendbericht 2024).

Wohlbefinden wird zu einer täglichen Priorität und ist fest in Routinen für mehr Energie, Konzentration und Verbundenheit verankert. Seit der Pandemie haben sich die Erwartungen an Gesundheit und Arbeit grundlegend verändert. Menschen erholen sich nicht nur von Krisen, sondern überdenken, wie ein nachhaltiges Leben aussehen soll. Körperliche Fitness, mentale Widerstandsfähigkeit, emotionale Verbundenheit, Ernährung und erholsamer Schlaf sind keine voneinander unabhängigen Ziele mehr, sondern miteinander verbundene Prioritäten, die bestimmen, wie Mitarbeitende mit ihrer Energie, ihrer Konzentration und ihren Beziehungen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Arbeit umgehen.

In vielerlei Hinsicht strebt die Welt gemeinsam danach, gesünder und ausgeglichener zu leben. Hinter dieser Bewegung steckt mehr als der Aufbau individueller Gewohnheiten. Es geht um eine ganzheitliche Neuausrichtung des Lebensstils, die auch die Arbeitswelt verändert.

In diesem Kapitel beleuchten wir die treibenden Kräfte hinter dem Aufstieg des „Wellbeing First“-Lifestyles. Von zunehmendem Stress und chronischer Erschöpfung bis hin zur wachsenden Beliebtheit von Orten der Entspannung und digitalen Wellbeing-Tools untersuchen wir, wie Mitarbeitende die Regeln für eine ausgeglichene Lebensweise neu definieren und was das für die moderne Arbeitswelt bedeutet.

# Zunehmender Stress, chronische Erschöpfung und Spannungen rund um Return-to-Office

## 2.1

### KULTURELLER UND BERUFLICHER DRUCK ALS MOTOR DES WANDELS

Maya, seit drei Jahren im Marketing tätig, ist ehrgeizig, kreativ und erreicht stets ihre Ziele. Doch in letzter Zeit fühlt sich etwas nicht richtig an. Sie leistet viele Überstunden, muss immer höheren Erwartungen gerecht werden und kann kaum mithalten. Ihre Abende, die einst ihren Freunden oder dem Fitnessstudio gewidmet waren, sind jetzt von E-Mails und Erschöpfung geprägt. Als ihr Unternehmen wieder die Präsenzpflcht im Büro einführte, hatte sie das Gefühl, die Flexibilität zu verlieren, die ihr bisher bei der Bewältigung des Arbeitsstresses geholfen hatte.

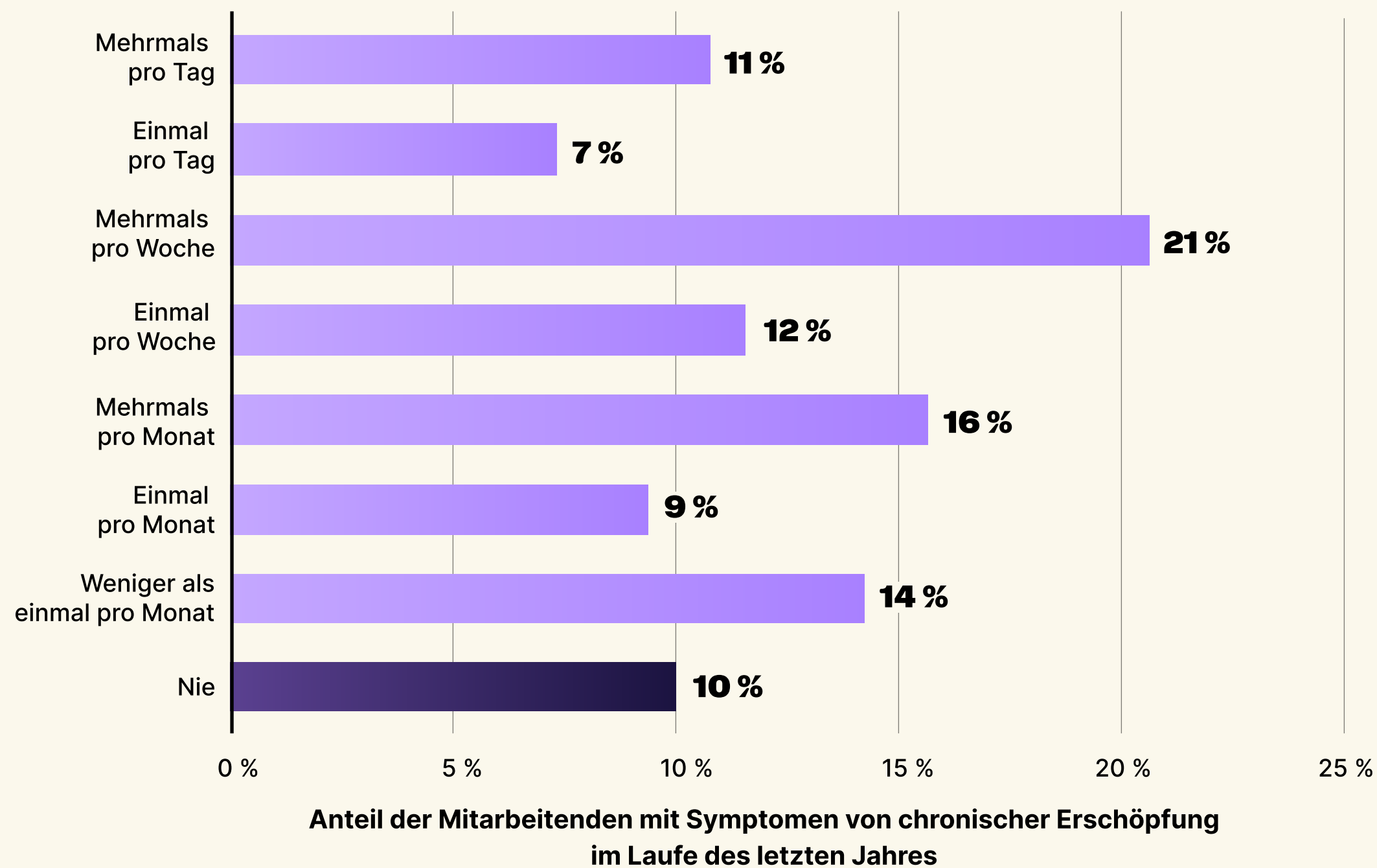
Mayas Geschichte ist nicht ungewöhnlich. Mehr als die Hälfte (53 %) der Vollzeitbeschäftigten gibt an, dass ihr Stresslevel im letzten Jahr gestiegen ist, und fast jede:r Fünfte (19 %) beschreibt diesen Anstieg als erheblich. Das sind keine Einzelfälle, sondern Ausdruck eines wachsenden Gefühls dauerhafter Überforderung, das sich über Branchen, Positionen und Generationen hinweg erstreckt.

Chronische Erschöpfung ist zu einem entscheidenden Merkmal der modernen Arbeitswelt geworden. 90 % der Mitarbeitenden geben an, im letzten Jahr entsprechende Symptome



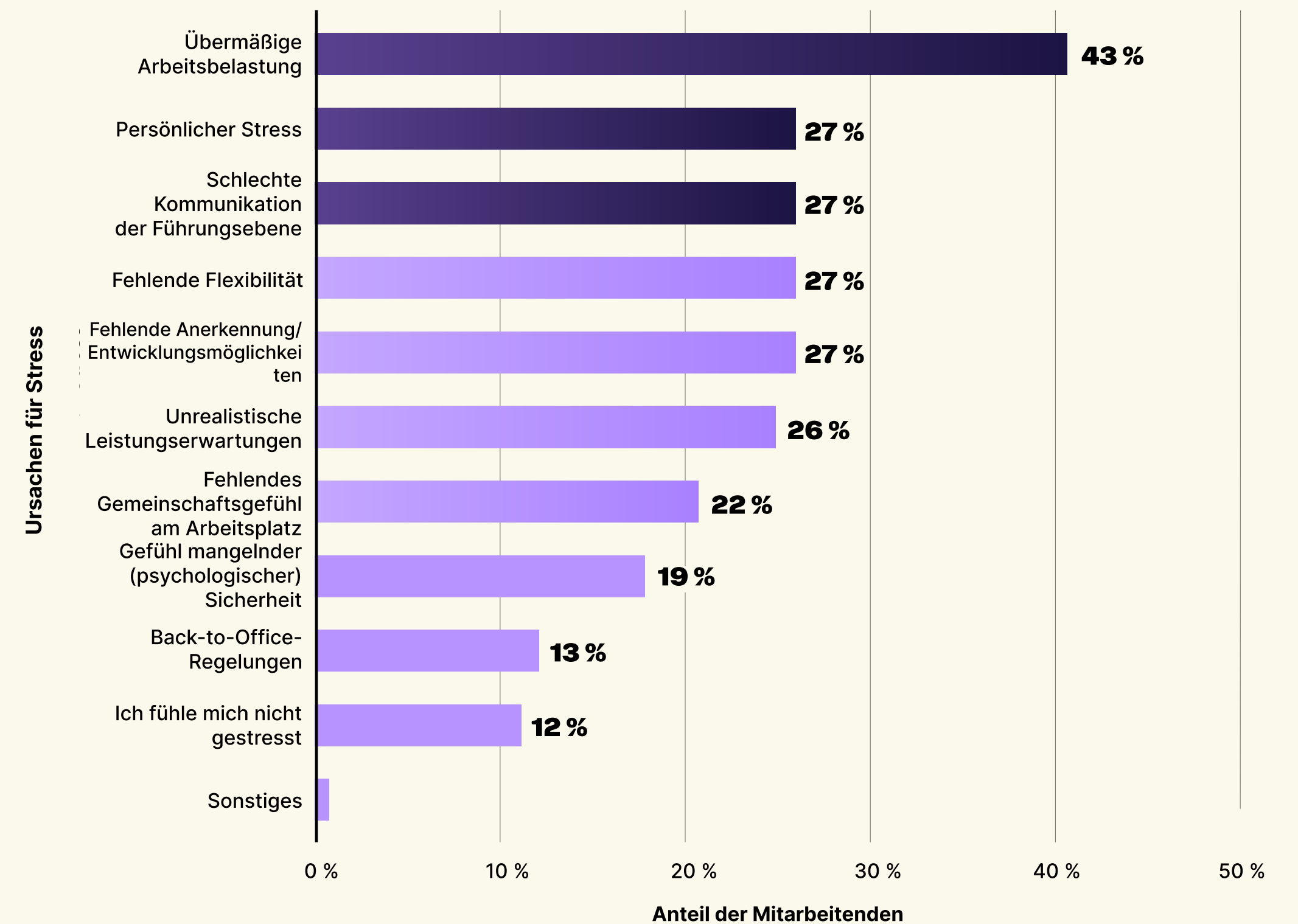
gehabt zu haben, von Abgeschlagenheit über fehlendes Engagement bis hin zu verminderter Produktivität. Fast vier von zehn (39 %) spüren diese Symptome mindestens wöchentlich, 18 % sogar täglich.

### SYMPTOME VON CHRONISCHER ERSCHÖPFUNG SIND FESTER BESTANDTEIL DES ARBEITSALLTAGS



Die häufigste Ursache ist klar: eine übermäßige Arbeitsbelastung, wie von 43 % der Mitarbeitenden angegeben. Doch auch tiefere kulturelle Defizite befeuern diesen Kreislauf. Mangelnde Kommunikation der Führungskräfte, geringe Flexibilität am Arbeitsplatz sowie fehlende Anerkennung oder Karrierechancen wurden von jeweils 27 % der Befragten als Hauptursachen für chronische Erschöpfung identifiziert.

### HOHE ARBEITSBELASTUNG UND SCHLECHTE KOMMUNIKATION SORGEN FÜR STRESS



## DIE GENERATION, DIE ES AM STÄRKSTEN SPÜRT

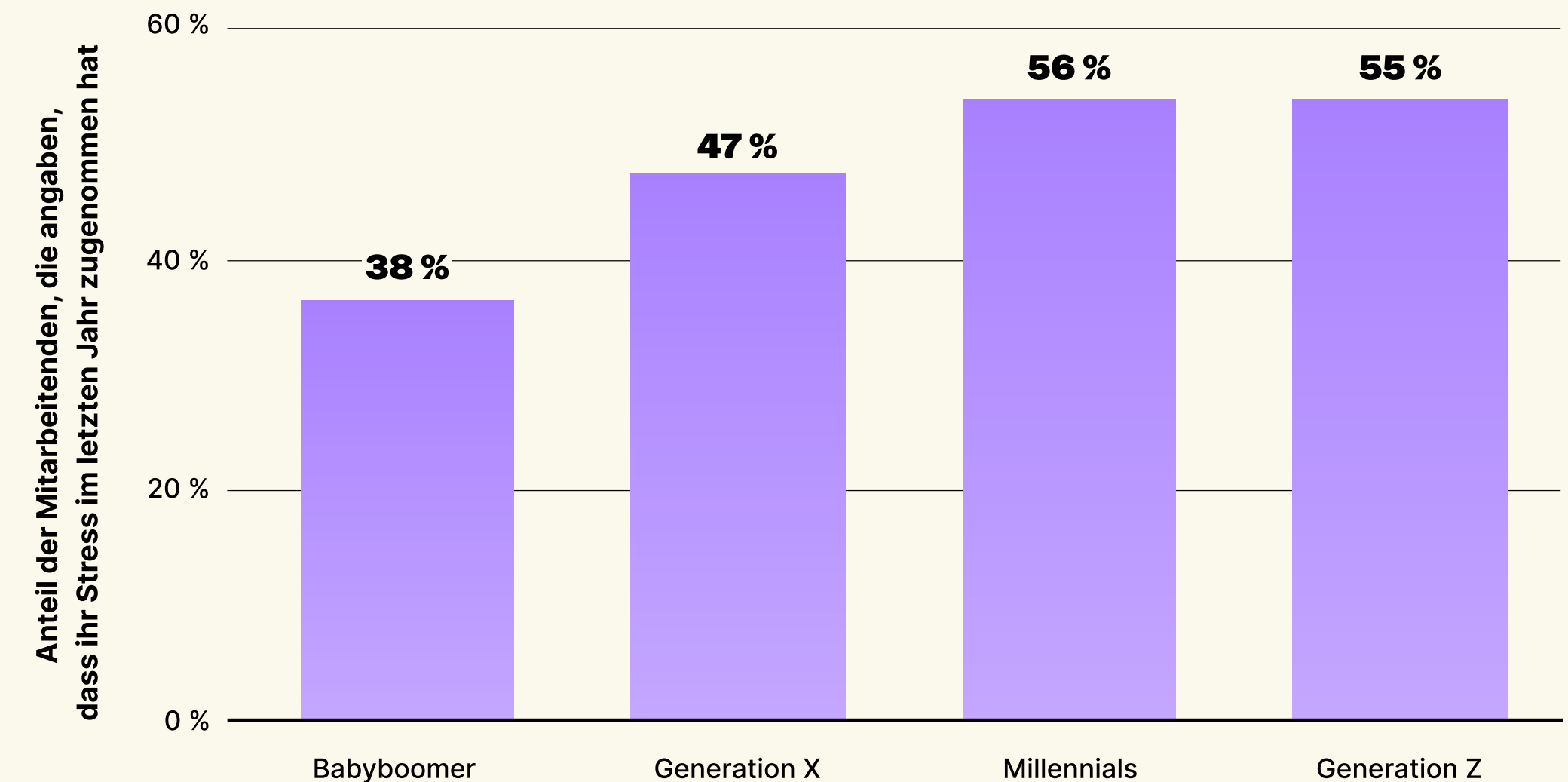
Daten aus unterschiedlichen Altersgruppen zeigen, wer am meisten unter diesem Druck leidet. Jüngere Mitarbeitende, die sich oft in den frühesten und prägendsten Phasen ihrer Karriere befinden, sind emotional und mental am stärksten belastet. Unter den Millennials berichten 56 % von steigendem Stress, bei der Generation Z sind es 55 % – beide Werte übertreffen den globalen Durchschnitt aller Generationen. Neben allgemeinem Stress sind diese jüngeren Gruppen am häufigsten von Erschöpfungssymptomen betroffen; viele erleben sie mehrmals pro Woche.

Für viele junge Fachkräfte ist dies das erste Kapitel ihres Berufslebens. Doch anstelle von Karrierechancen erleben sie Müdigkeit, Frustration und Ernüchterung.

**Genau wie viele andere ihrer Generation arbeitet Maya hart, ohne zu wissen, wohin dies führen wird und ob es das überhaupt wert ist.**



## ZUNEHMENDER STRESS AM ARBEITSPLATZ



## ERFOLG NEU DENKEN: WENN BERUFLICHER AUFSTIEG KEINEN FORTSCHRITT BEDEUTET

Mit zunehmendem Stress wächst auch die Skepsis. Traditionelle Karriereschritte verlieren an Attraktivität. Als Mayas Manager ihr eine Führungsposition anbot, zögerte sie. Denn was sich eigentlich wie ein großer Schritt nach vorne hätte anfühlen sollen, **erschien ihr wie ein Warnsignal: längere Arbeitszeiten, höherer Druck, mehr Verantwortung und kaum Anerkennung.**

Dieses Zögern entwickelt sich zu einem größeren Generationentrend. Mehr als die Hälfte der Berufstätigen der Generation Z gibt inzwischen an, kein Interesse daran zu haben, ins

mittlere Management aufzusteigen – etwas, was traditionell als notwendiges Sprungbrett für höhere Führungspositionen gilt. Stattdessen würden sich 72 % lieber als einfache Angestellte weiterentwickeln und sich auf fachliche Expertise und Autonomie konzentrieren, anstatt auf Management und Hierarchie. Fast 70 % beschreiben das mittlere Management als eine Erfahrung mit hohem Stress und geringer Belohnung. Auch ihre Sicht auf die Unternehmensstruktur verändert sich: Doppelt so viele Mitarbeitende der Generation Z bevorzugen flache Unternehmensmodelle gegenüber traditionellen Hierarchien (vgl. Robert Walters, 2024). Nur 6 % geben an, einen Aufstieg in die Chefetage anzustreben (vgl. Deloitte Global, 2024).

Diese Diskrepanz zwischen Anspruch und Struktur schafft ein Führungsvakuum. Arbeitgeber erwarten weiterhin, dass neue Generationen die wichtigen Rollen im mittleren Management übernehmen, und 89 % von ihnen halten diese Positionen für den langfristigen Erfolg für unerlässlich (vgl. Robert Walters, 2024). Doch jüngere Mitarbeitende definieren Erfolg neu. Titel bedeuten ihnen wenig, wenn sie im Gegenzug Sinnhaftigkeit, Autonomie und Ausgewogenheit vermissen.

## DIE WIRTSCHAFTLICHEN FOLGEN VON CHRONISCHER ERSCHÖPFUNG

Chronische Erschöpfung ist nicht nur eine persönliche oder kulturelle Krise, sondern auch eine wirtschaftliche, die enorme finanzielle Auswirkungen mit sich bringt. Laut Gallup verursacht chronische Erschöpfung den Unternehmen jedes Jahr Verluste von schätzungsweise 322 Milliarden US-Dollar durch verminderte Produktivität und hohe Fluktuation (vgl. Gallup, o. D.). Kündigungen im direkten Zusammenhang mit chronischer Erschöpfung kosten Unternehmen zwischen 15 % und 20 % ihrer gesamten Lohnkosten (vgl. Wellable, 2025). Gleichzeitig zeigt eine Studie von Mercer, dass weltweit 82 % der Mitarbeitenden inzwischen

als gefährdet gelten, an chronischer Erschöpfung zu erkranken, was darauf hindeutet, dass das Problem weit verbreitet ist und zunimmt (vgl. Mercer, 2025).

Wenn diese Entwicklung unbeachtet bleibt, beeinträchtigt sie die Kreativität, behindert die Zusammenarbeit und beschleunigt die Abwanderung von Talenten. Für Personalabteilungen und Führungskräfte ergibt sich daraus sowohl eine menschliche Herausforderung als auch eine finanzielle Notwendigkeit.

## EINHEITSLÖSUNGEN BEI RETURN-TO-OFFICE WERDEN NICHT ALLEN BEDÜRFNISSEN GERECHT

Return-to-Office-Regelungen (RTO) sollen die Zusammenarbeit und die Sichtbarkeit verbessern, bewirken aber in vielen Fällen das Gegenteil. Sie verstärken häufig das Gefühl der Entfremdung und den Stress bei den Mitarbeitenden. **Insgesamt geben 39 % an, nicht in ihrer bevorzugten Umgebung zu arbeiten** – sei es vollständig im Büro, remote oder hybrid. Dies verdeutlicht eine



weit verbreitete Diskrepanz zwischen der Arbeitsplatzgestaltung und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.

Diese Daten zeigen deutlich: Unzufriedenheit existiert in allen Arbeitsmodellen, ist aber in starren und unflexiblen Umgebungen besonders stark ausgeprägt. Es geht nicht nur darum, wo Menschen arbeiten, sondern auch darum, ob sie sich unterstützt, selbstbestimmt und in der Lage fühlen, ihre Arbeit und ihr Leben nachhaltig miteinander zu vereinbaren.

Starre RTO-Richtlinien bergen das Risiko, Top-Talente abzuschrecken, insbesondere unter jüngeren Fachkräften, die Flexibilität zunehmend als grundlegendes Element ihres Wohlbefindens betrachten. Unternehmen, die einen „One Size Fits All“-Ansatz bei der Arbeitsplatzgestaltung verfolgen, verpassen eine entscheidende Gelegenheit, ihre Mitarbeitenden zu motivieren, zu unterstützen und zu binden.

## DER AUFSTIEG EINER „WELLBEING FIRST“-MENTALITÄT

Konfrontiert mit Dauerstress und starren Systemen schreiben Mitarbeitende wie Maya die Regeln neu. Sie sind nicht länger bereit, ihr Wohlbefinden für überholte Vorstellungen von Erfolg zu opfern. Stattdessen setzen sie klarere Grenzen für ihre Zeit und mentale Energie. Körperliche und emotionale Erholung stehen für sie an erster Stelle und sie suchen sich aktiv Arbeitgeber, die Wohlbefinden in den Mittelpunkt ihrer Kultur und Strategie stellen.

Der Aufstieg dieser „Wellbeing First“-Mentalität markiert einen Wendepunkt in der Art und Weise, wie Mitarbeitende Karrieremöglichkeiten bewerten und beruflichen Erfolg definieren. Chronische Erschöpfung ist kein Randthema, sondern zentral für die Zukunft der Arbeit. Und für Unternehmen, die Talente anziehen, binden und motivieren wollen, sind Investitionen in Wellbeing-Programme nicht länger optional. Sie sind unerlässlich.



# Neuausrichtung des Lebensstils hin zu Flexibilität, Erfüllung und holistischem Wohlbefinden

## 2.2

### DEN RHYTHMUS DES LEBENS WIEDERFINDEN

David lebte früher für den hektischen Büroalltag. Er kletterte auf der Karriereleiter nach oben, war stolz darauf, morgens als Erster im Büro zu sein und abends als Letzter zu gehen. Seinen Erfolg maß er an reiner Leistung. Doch während der Pandemie veränderte sich etwas in ihm. Die ständige Hektik, der überfüllte Terminkalender, der Stolz darauf, immer erreichbar zu sein ... All das fühlte sich plötzlich wie ein schlechter Tausch an für verpasste Abendessen mit seiner Familie, unruhigen Schlaf und anhaltende Rückenschmerzen.

Heute sieht Davids Leben anders aus. Er blockiert jeden Morgen Zeit in seinem Kalender, um mit seinem Hund spazieren zu gehen, nimmt sein Handy nicht mit ins Schlafzimmer und sagt bei der Arbeit öfter „nein“. Er nimmt sich Zeit für Spaziergänge am Nachmittag, bereitet gesunde Mahlzeiten zu, praktiziert abends Achtsamkeit, besucht Fitnesskurse und nimmt am Wochenende an Yoga-Retreats teil. Nicht, weil ihm seine Karriere weniger wichtig ist, sondern weil er bewusster lebt. Wie viele andere definiert auch er neu, was es bedeutet, gut zu leben. Er hat begonnen, seine Familie in Wellbeing-Aktivitäten einzubeziehen, um die Bindung zu stärken und gleichzeitig gesund zu bleiben.



Dieser persönliche Wandel ist Teil einer globalen Neuausrichtung. Überall auf der Welt gestalten Menschen ihr Leben rund um Gesundheit, Ausgeglichenheit und Sinnhaftigkeit. Sie nehmen bewusste Änderungen an ihrem Tagesablauf vor – von Workouts am frühen Morgen bis hin zu bewussterem Pendeln – und machen aus Pausen Momente der Entspannung und aus Wochenenden Gelegenheiten zur Erholung in der Natur. Wohlbefinden ist keine reaktive Lösung mehr, sondern eine proaktive, tägliche Praxis, die auf langfristiger Nachhaltigkeit beruht. Sie prägt nicht nur individuelle Gewohnheiten, sondern auch gemeinschaftliche Normen und Unternehmenskulturen.

## WOHLBEFINDEN ALS PRIORITÄT UND WACHSENDE INVESTITION

In der weltweiten Umfrage „Future of Wellness 2025“ von McKinsey gaben 84 % der Verbraucher:innen in den USA und 94 % in China an, dass Wohlbefinden eine der wichtigsten Prioritäten in ihrem Leben ist (vgl. Pionne et al., 2025). Dies sind nicht nur leere Worte, sondern wird auch bei den Konsumausgaben deutlich. Die globale Wellbeing-Branche erreichte 2023 ein Volumen von 6,3 Billionen US-Dollar und soll bis 2028 auf 9 Billionen US-Dollar anwachsen, was das weltweite BIP-Wachstum übertrifft (vgl. Global Wellness Institute, 2024).

Jüngere Generationen sind die treibende Kraft hinter diesem Aufschwung. Die Generation Z und die Millennials machen 36 % der erwachsenen Bevölkerung in den USA aus, haben jedoch einen Anteil von über 41 % an den gesamten Wellbeing-Ausgaben. Auch in Europa und Lateinamerika sehen jüngere Mitarbeitende Wohlbefinden als Teil ihrer Identität. Sie legen Wert auf Flexibilität, Unterstützung für ihre mentale Gesundheit sowie Zugang zu Fitnessangeboten und Optionen für gesunde Ernährung. In Asien zeigt die Verschmelzung traditioneller Gesundheitspraktiken mit modernen Fitness-Apps, wie holistisches Wohlbefinden über Grenzen hinweg an Boden gewinnt (vgl. Pionne et al., 2025).



## MITARBEITENDE VERÄNDERN IHRE LEBENSWEISE

David ist nicht allein. Dieser kulturelle Wandel zeigt sich am Arbeitsplatz durch eine veränderte Herangehensweise der Mitarbeitenden an ihr Wohlbefinden, die über das tägliche Befinden hinausgeht. In unserer Umfrage gaben **64 % an, dass ihr Umgang mit Wohlbefinden in den letzten fünf Jahren bewusster geworden ist**. Dies spiegelt einen Wandel im Lebensstil wider:



# 26 %

sagen, ihre Einstellung habe sich signifikant verbessert, da sie nun bewusst gesunde Gewohnheiten beibehalten.



# 38 %

berichten von einem verbesserten Wohlbefinden und geben an, sich mehr um ihr Wohlbefinden zu kümmern als früher.



Nur  

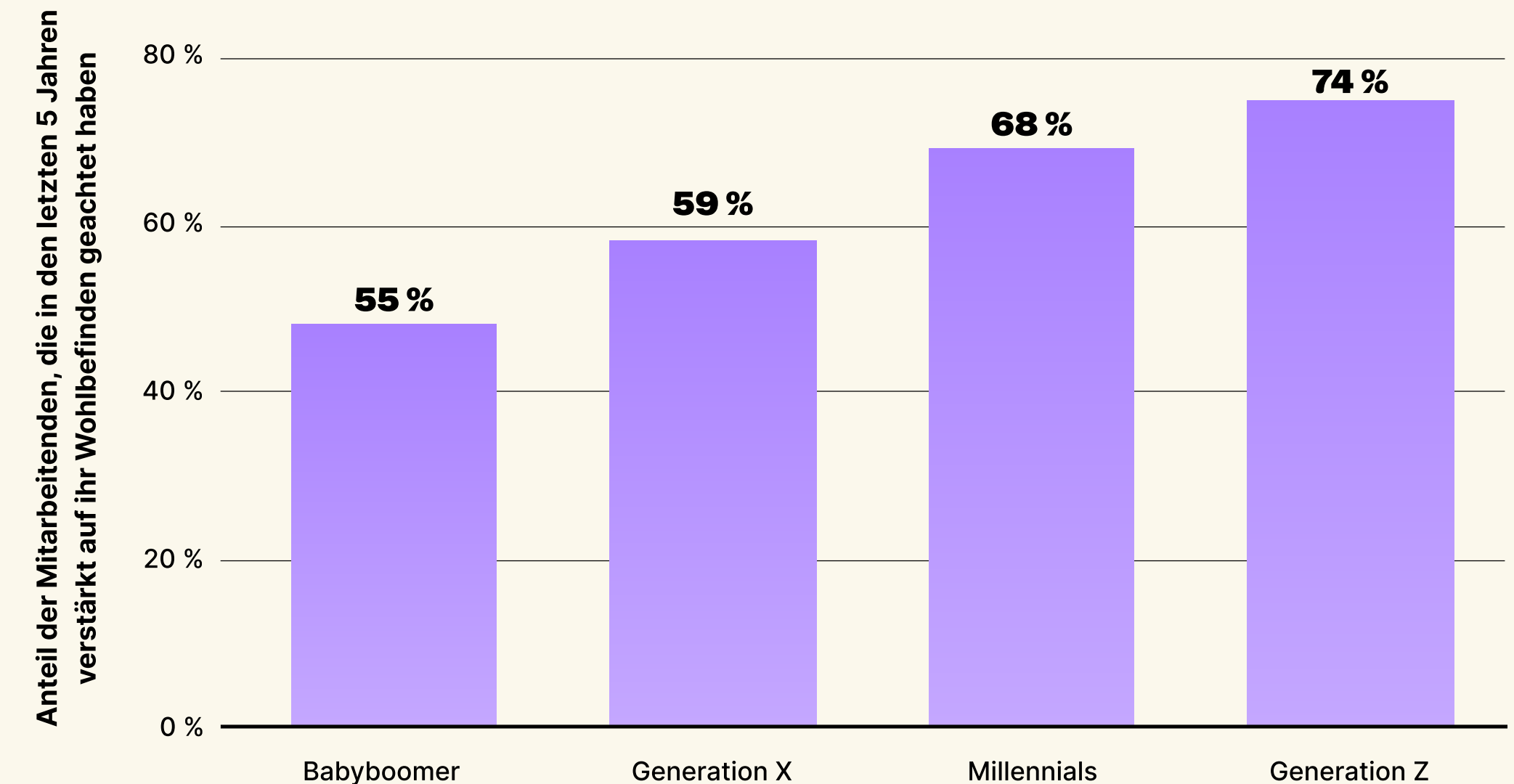
# 12 %

erklären, dass sie weniger auf ihr Wohlbefinden achten als noch vor fünf Jahren.

Mitarbeitende nehmen zunehmend bewusste, langfristige Veränderungen vor, um ihre Gesundheit und Ausgeglichenheit an erste Stelle zu setzen. Angeführt wird dieser Wandel von den jüngeren Generationen: **74 % der Generation Z und 68 % der Millennials** berichten von einem

verbesserten Wohlbefinden, verglichen mit **59 % der Generation X und 55 % der Babyboomer**. Diese Zahlen verdeutlichen, wie sich Wohlbefinden zu einer Lifestyle-Bewegung entwickelt hat, die durch Technologie, soziale Netzwerke und Innovationen am Arbeitsplatz unterstützt wird.

## JÜNGERE GENERATIONEN FÜHREN DEN WANDEL HIN ZUM WOHLBEFINDEN AN



Diese Veränderungen sind nicht nur philosophischer Natur, sondern auch verhaltensbezogen. **82 % der Mitarbeitenden geben an, im vergangenen Jahr positive Veränderungen in ihrem Lebensstil vorgenommen zu haben, um ihr Wohlbefinden zu unterstützen**. Sie setzen

klarere Grenzen, treiben mehr Sport, suchen therapeutische Hilfe und reduzieren sogar ihre Arbeitszeit, um ihre Balance wiederzufinden. Genau wie David setzen sie auf digitale Wellbeing-Tools, nehmen an Fitness-Challenges teil und praktizieren Übungen für die mentale Gesundheit, die es einfacher machen, gesunde Gewohnheiten beizubehalten. Viele sind Wellbeing-Communitys oder Unternehmensprogrammen beigetreten, die das Gemeinschaftsgefühl und die Motivation fördern.

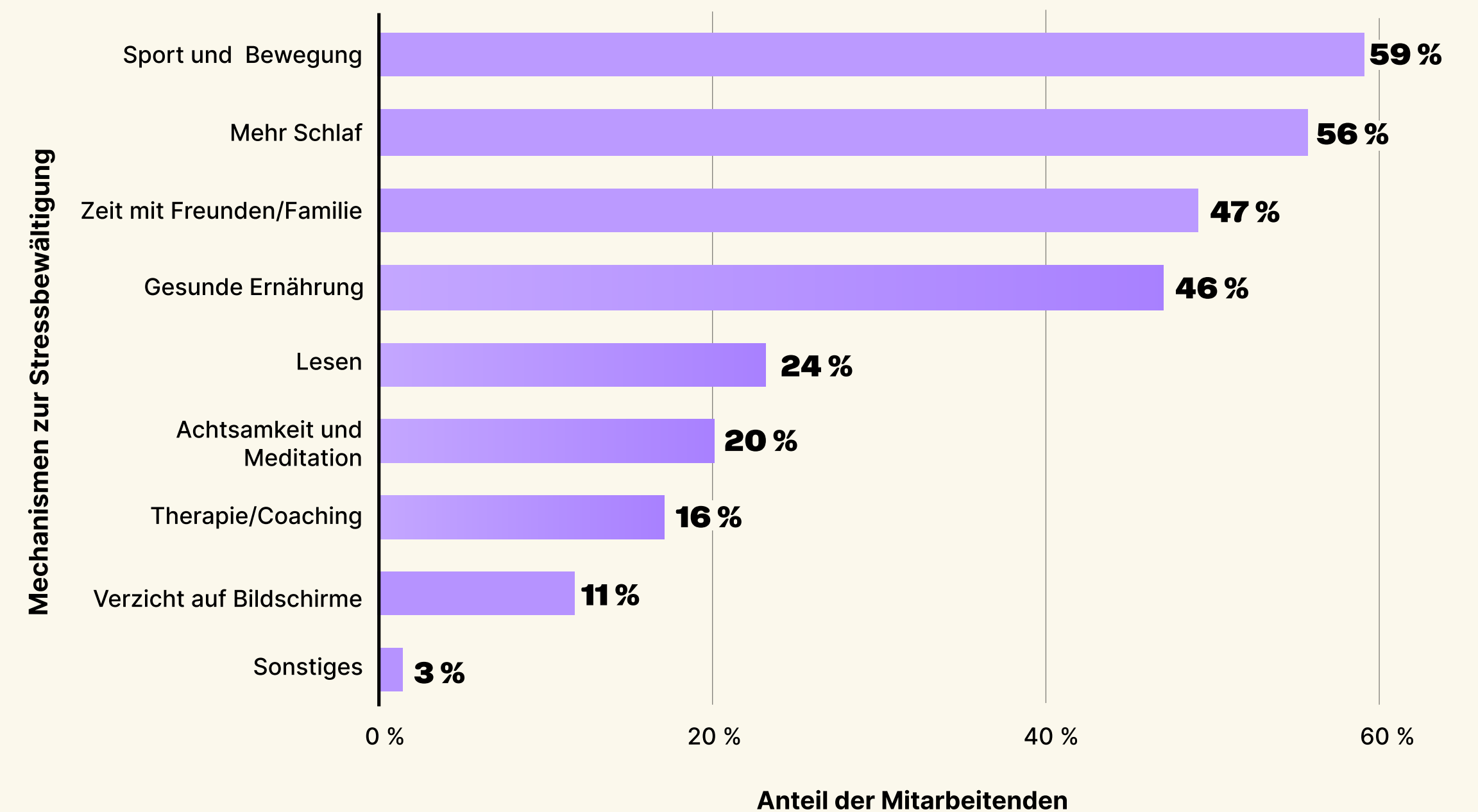
## STRESSBEWÄLTIGUNG IST JETZT MEHRDIMENSIONAL

Um arbeitsbedingten Stress zu bewältigen, greifen Mitarbeitende auf eine Vielzahl von erholsamen Verhaltensweisen zurück. Zu den häufigsten Praktiken gehören:



Andere bevorzugen introspektive oder therapeutische Instrumente. 20 % der Befragten greifen auf Achtsamkeit und Meditation zurück, und 16 % haben Unterstützung bei einem Therapeuten gesucht.

## BEWEGUNG, ERHOLUNG UND SOZIALE KONTAKTE ALS ECKPFEILER VON STRESSBEWÄLTIGUNG

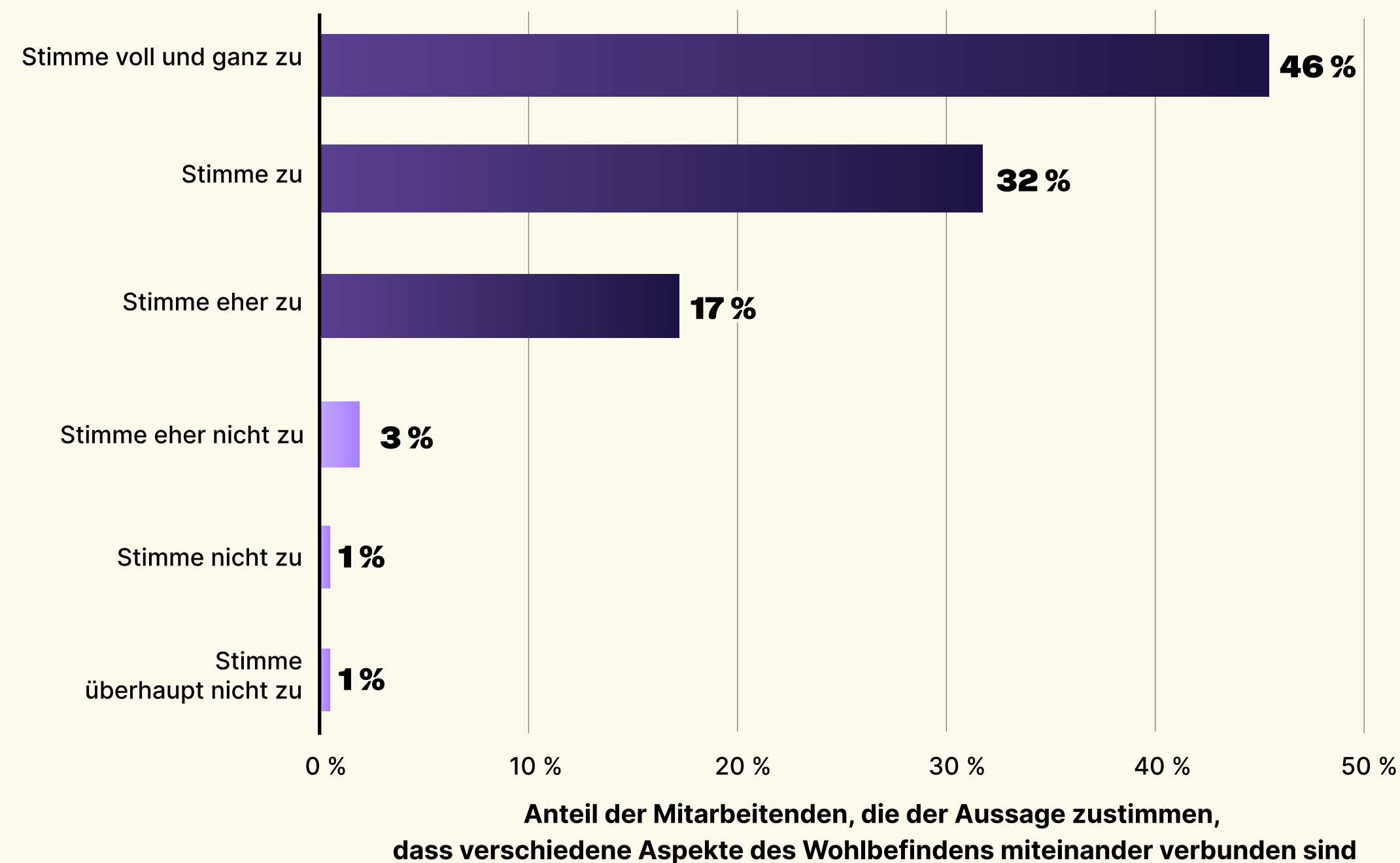


Holistische Wellbeing-Plattformen erleichtern es, diese Ansätze zu kombinieren. Sie unterstützen die wachsende Erkenntnis, dass körperliches, emotionales und soziales Wohlbefinden miteinander verbunden sind. Davids persönlicher Wandel von der „Hustle Culture“

hin zu einem bewussteren Lebensstil, der Achtsamkeit, Bewegung und das Wohlbefinden der Familie einschließt, veranschaulicht diese Verbindung. Und er ist nicht allein.

95 % der Mitarbeitenden stimmen zu, dass die Verbesserung eines Bereichs des Wohlbefindens Auswirkungen auf die anderen hat. Dies bekräftigt den Trend hin zu integrierten Lösungen anstelle von isolierten Maßnahmen. Unternehmen erkennen inzwischen, dass der Zugang zu Fitnessstudios, Ressourcen für die mentale Gesundheit und flexible Arbeitsmodelle positive Welleneffekte auslösen, die die allgemeine Vitalität der Mitarbeitenden steigern.

### WOHLBEFINDEN WIRD ALS ENG MITEINANDER VERBUNDEN WAHRGENOMMEN



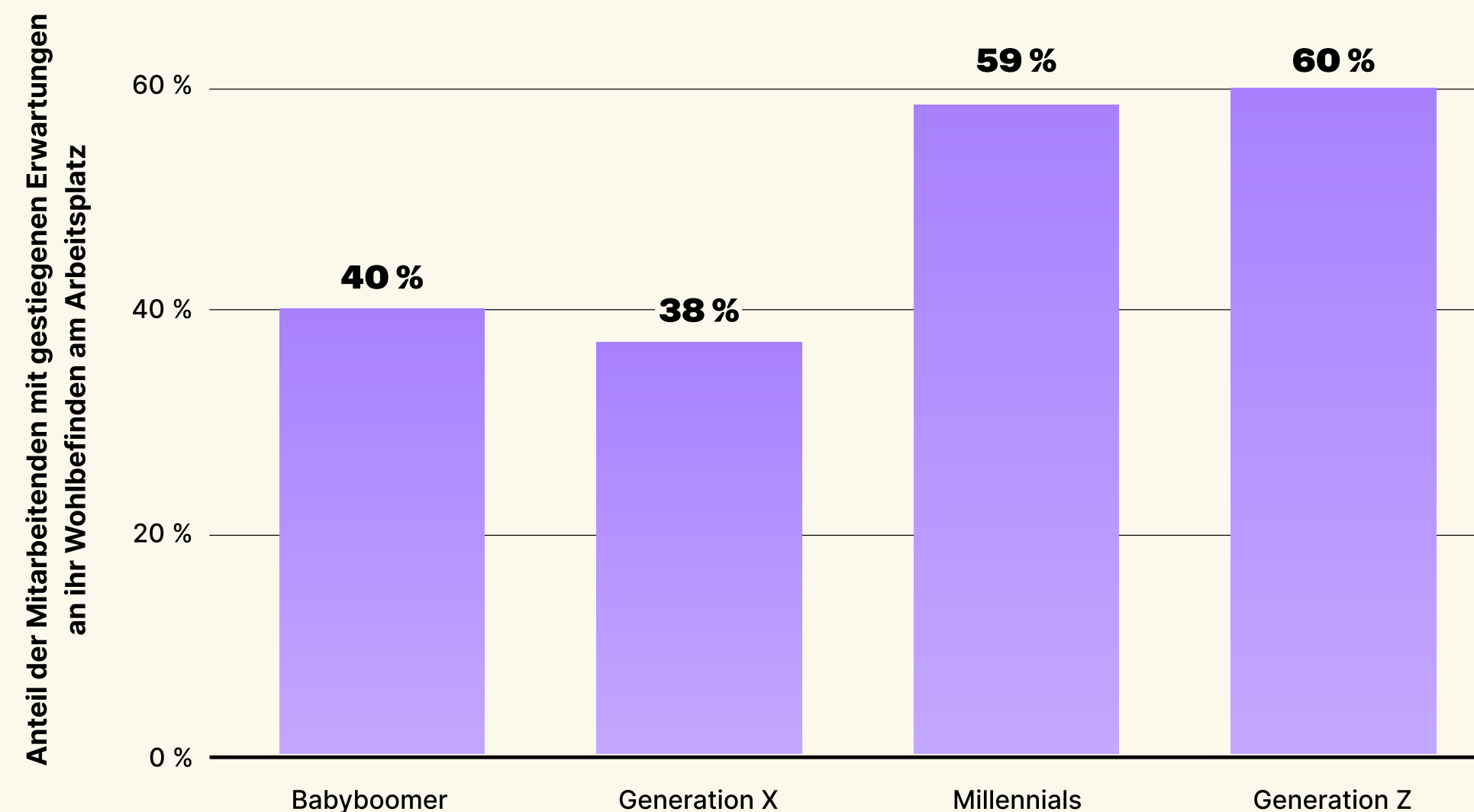
### STEIGENDE ERWARTUNGEN UND DIE NEUDEFINITION VON ERFÜLLUNG

Diese „Wellbeing First“-Mentalität verändert die Erwartungen der Mitarbeitenden an ihre Arbeitgeber. Auf die Frage, was ihr Gefühl von Erfüllung bei der Arbeit am meisten verbessern würde, lautete die häufigste Antwort eine **bessere Work-Life-Balance (34 %)**, gefolgt von **mehr Anerkennung (19 %) und mehr Flexibilität oder Autonomie (13 %)**. Davids Geschichte zeigt, dass er nach der Neuausrichtung seines Lebensstils nun Führungskräfte und Arbeitsplätze schätzt, die diese ganzheitlichen Bedürfnisse respektieren und aktiv ein ausgewogenes Leben fördern. Die Erwartungen sind seit der Pandemie deutlich gestiegen. Über die Hälfte (53 %) der Mitarbeitenden gibt an, dass ihre Erwartungen an Wohlbefinden am Arbeitsplatz gestiegen sind; bei fast jedem Fünften (19 %) sind sie sogar signifikant gestiegen.



Jüngere Mitarbeitende sind die treibende Kraft hinter dieser Entwicklung, doch selbst erfahrenere Fachkräfte wie David passen ihre Standards an. Während **66 % der Generation Z** und **59 % der Millennials** über gestiegene Erwartungen berichten, sagen dies auch **38 % der Generation X** und **40 % der Babyboomer**. Da Wohlbefinden zu einer grundlegenden Erwartung geworden ist, müssen Unternehmen das Thema in jede ihrer Richtlinien integrieren, von der Bürogestaltung bis hin zum Führungsverhalten.

### MITARBEITENDE ERWARTEN MEHR UNTERSTÜTZUNG FÜR IHR WOHLBEFINDEN ALS JE ZUVOR



## WOHLBEFINDEN ALS FUNDAMENT

Persönliches Wohlbefinden ist in der heutigen Arbeitswelt weder optional noch situationsabhängig – es ist das Fundament. Mitarbeitende nehmen nicht einfach nur neue Gewohnheiten an, sondern passen ihr Umfeld an, hinterfragen ihre Beziehung zur Arbeit und suchen nach Unternehmenskulturen, die ihr Streben nach Ausgeglichenheit und Erfüllung unterstützen, anstatt es zu stören.

David sucht jetzt nach Arbeitgebern, die diesen Wandel widerspiegeln. Dies zeigt, dass Unternehmen, die diese ganzheitliche Neuausrichtung des Lebensstils erkennen und sich darauf einstellen, besser in der Lage sein werden, Top-Talente zu binden und eine gesündere, nachhaltigere Belegschaft zu fördern. Unternehmen, die das Wohlbefinden in allen Aspekten des Arbeitslebens priorisieren, werden nicht nur die besten Talente anziehen, sondern auch bestehende Mitarbeitende stärken, die dann ihr volles Potenzial am Arbeitsplatz entfalten können.



# Der Aufstieg von „dritten Orten“ (z. B. Fitnessstudios, Parks) als Erholungsorte

## 2.3

### WO MENSCHEN ENERGIE TANKEN, KONTAKTE KNÜPFEN UND SICH ERHOLEN

Jessica arbeitet seit fast sechs Jahren im Homeoffice. Anfangs genoss sie die Ruhe: kein Pendeln, keine Ablenkungen im Büro. Doch mit der Zeit fühlte sich die Einsamkeit, die einst befreiend wirkte, isolierend an. Sie vermisste das geschäftige Treiben des Büros, die ungezwungenen Gespräche auf dem Flur, das Gefühl, Teil von etwas zu sein, das in Echtzeit passiert.

Heute beginnt sie ihren Tag in einem örtlichen Yoga-Studio. Dabei geht es nicht nur um Sport. Es ist der Ort, an dem sie vertraute Gesichter sieht, sich mit der Kursleiterin über ihre Wochenendpläne unterhält und sich, wenn auch nur für eine Stunde, als Teil einer Gemeinschaft fühlt. An manchen Morgen trifft sie dort eine Kollegin aus einem früheren Job. Sie plaudern, lachen und trinken manchmal danach noch einen Kaffee zusammen. Diese Momente geben ihr mehr Energie als jeder Energydrink.

Der Rhythmus ist vertraut. Man denke an die Serie *Friends*, in der das „Central Perk“ mehr als nur ein Café war. Es war ein Ort zwischen Zuhause und Arbeit, der Menschen miteinander verband.

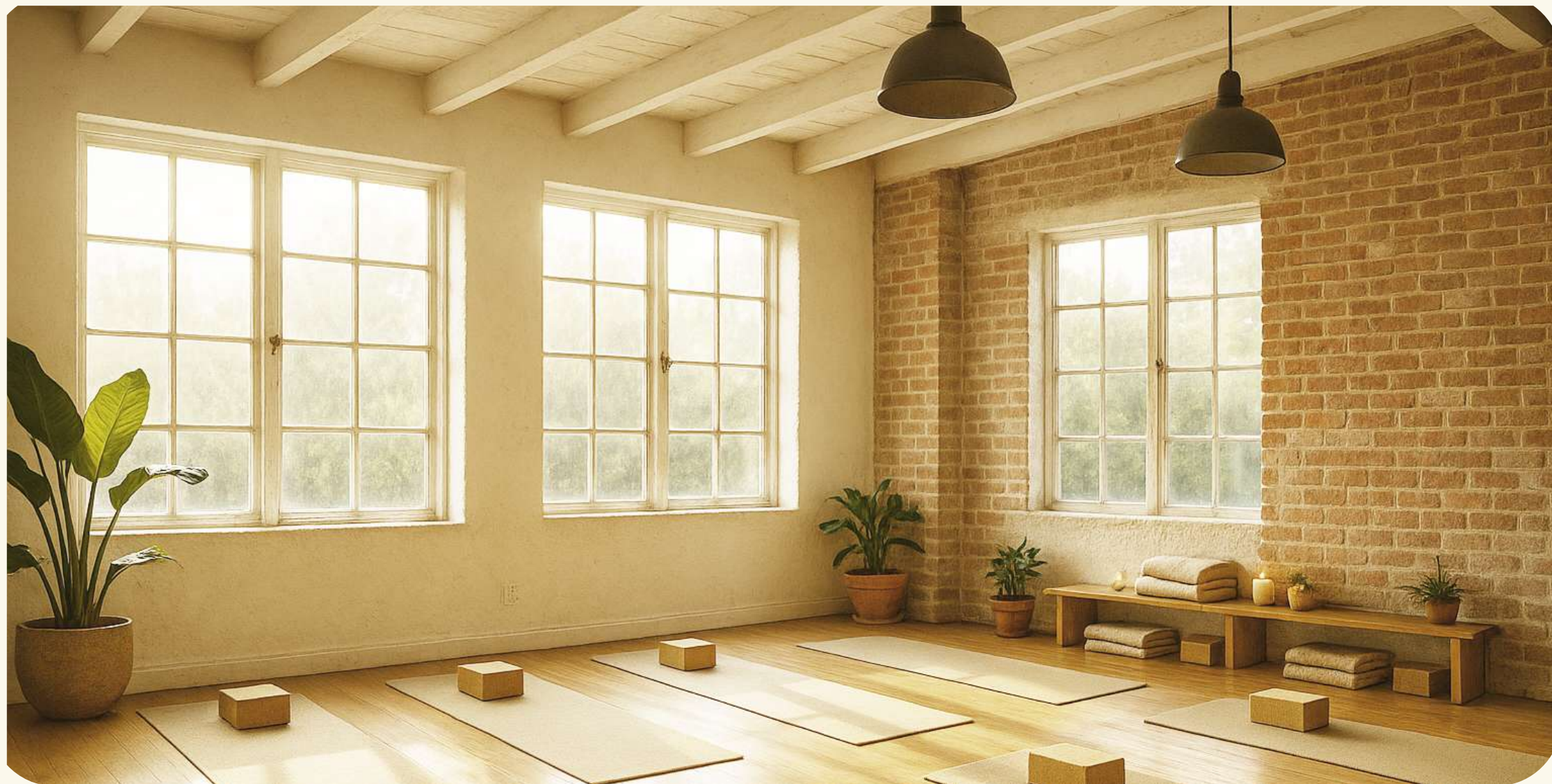
Heute übernehmen Fitnessstudios, Parks und Wellnesseinrichtungen diese Rolle. Sie sind zu modernen dritten Orten geworden: Ankerpunkte für Beständigkeit, soziale Kontakte und



Wohlbefinden. Sie spielen eine entscheidende Rolle beim umfassenden Wandel hin zu integrierter, ganzheitlicher Gesundheit. Diese dritten Orte befinden sich heute an der Schnittstelle von mentalem, körperlichem und sozialem Wohlbefinden und dienen als Drehscheiben, an denen sich Mitarbeitende von Stress erholen, Resilienz aufbauen, Kontakte zu anderen pflegen und wieder zu sich selbst finden.

## DIE ENTWICKLUNG DER DRITTEN ORTE

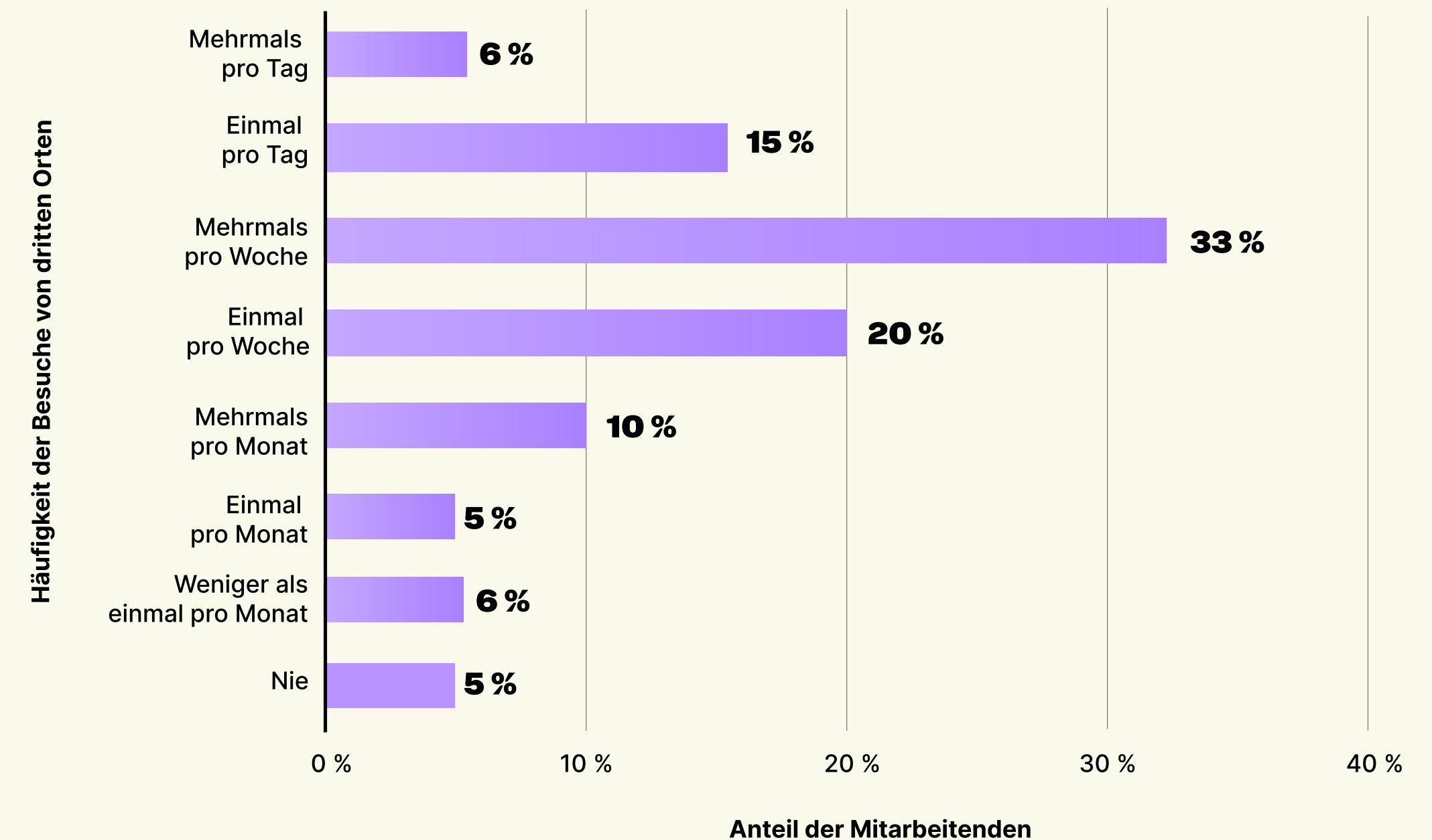
Ein „dritter Ort“ bezeichnet jede Umgebung außerhalb von Zuhause und Arbeit, an der sich Menschen treffen, sich austauschen und vom Alltag abschalten. Traditionell zählten dazu Cafés, Bars, Gotteshäuser, Bibliotheken und Vereine. Doch in unserer heutigen stressigen, ständig



vernetzten Welt verändert sich die Funktion dieser dritten Orte. Immer mehr Menschen suchen Entspannung und Erholung in auf Wellbeing ausgerichteten dritten Orten. Diese sind nicht nur Orte für körperliche Aktivität, sondern auch Räume für geistige Klarheit, emotionale Erholung und ungezwungene zwischenmenschliche Beziehungen.

Unsere weltweite Umfrage zeigt, dass **74 % der Mitarbeitenden mindestens einmal pro Woche Sport- oder Wellbeing-Einrichtungen besuchen, 21 % sogar täglich.**

### WELLBEING-ORTE SIND TEIL WÖCHENTLICHER ROUTINEN



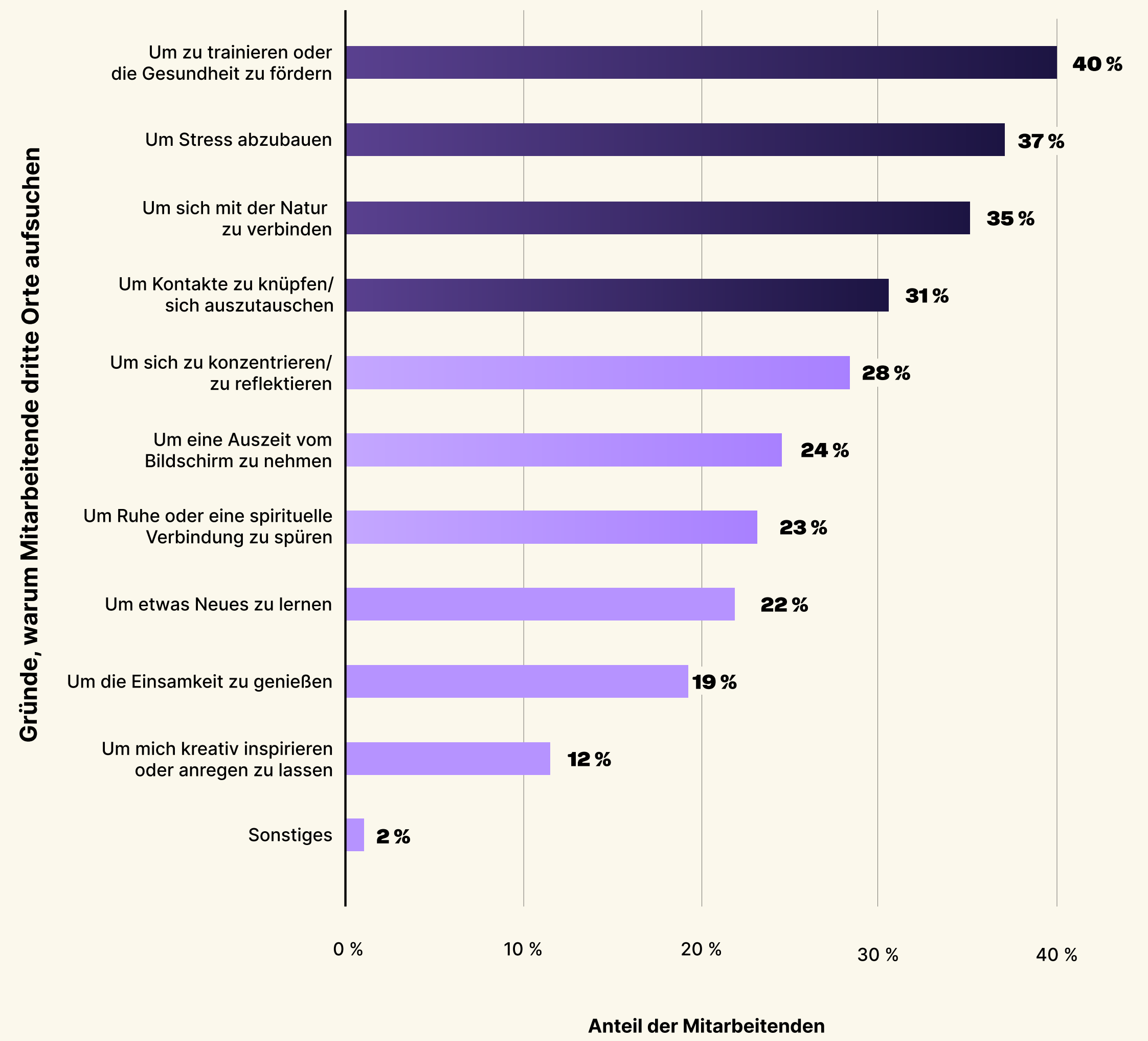
Es geht um mehr, als nur ein schnelles Workout einzuschieben. Diese Besuche sind fest im wöchentlichen Rhythmus der Menschen verankert. Es sind Gewohnheiten, die Mitarbeitenden helfen, Energie zu tanken, ihren Geist zu fokussieren und am Boden zu bleiben. Für viele, wie für Jessica, sind sie eine wichtige Stütze im Alltag. Sie sind Teil eines breiteren Trends zur Gestaltung eines ganzheitlichen Lebensstils, bei dem sich körperliches, emotionales und soziales Wohlbefinden gegenseitig verstärken.

## WARUM MITARBEITENDE DRITTE ORTE BESUCHEN UND WARUM DIES WICHTIG IST

Die Gründe, warum Mitarbeitende dritte Orte aufsuchen, gehen auf grundlegende menschliche Bedürfnisse zurück. In unserer Umfrage gaben **40 % an, diese Orte aufzusuchen, um Sport zu treiben oder sich um ihre Gesundheit zu kümmern. Für 37 % geht es um Stressbewältigung, für 35 % um die Verbindung zur Natur und für 31 % um soziale Kontakte oder den Aufbau einer Gemeinschaft.**

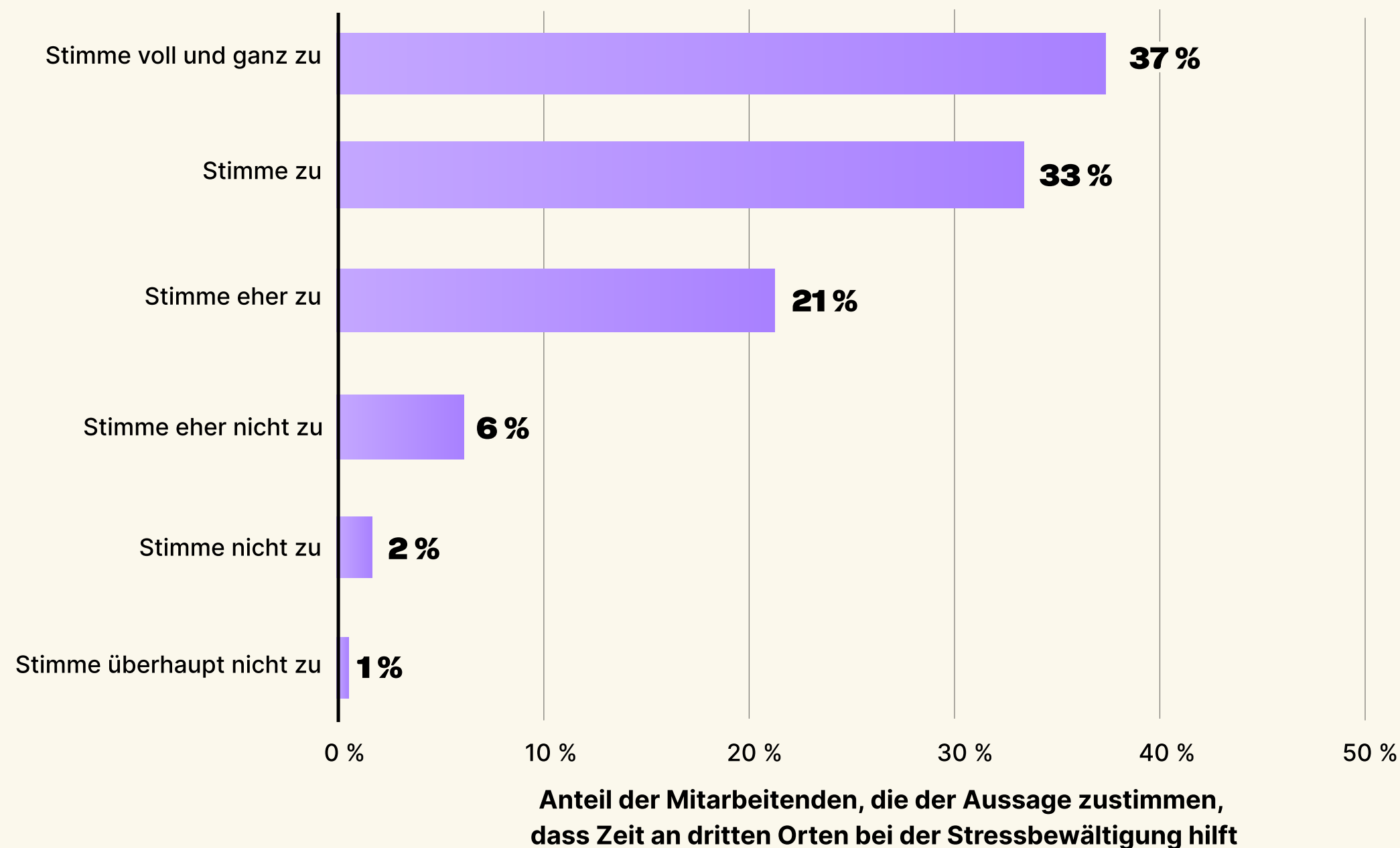
Für Jessica, die seit Langem im Homeoffice arbeitet, erfüllt ihr örtliches Yoga-Studio nun gleich mehrere dieser Bedürfnisse. Was als Fitnessroutine begann, wurde zu einer wichtigen Quelle für soziale Kontakte, Stressabbau und ein Gefühl der Zugehörigkeit. Wie viele andere sucht sie dritte Orte nicht nur zum Sport auf, was zeigt, dass Wohlbefinden heute selten eindimensional ist.

### BEWEGUNG, STRESSABBAU UND SOZIALE KONTAKTE ALS HAUPTGRÜNDE FÜR DEN BESUCH VON DRITTEN ORTEN



In unserer Umfrage gaben **91 % der Mitarbeitenden an, dass diese Orte ihre Fähigkeit verbessern, mit arbeitsbedingtem Stress umzugehen**. Dies macht dritte Orte zu weit mehr als nur einem Luxus oder einem Lifestyle-Trend. **Sie sind wesentliche Bestandteile von modernen Wellbeing-Routinen** und ein unverzichtbarer Ausgleich für Menschen, die ihren Alltag bewusst um holistisches Wohlbefinden herum neu gestalten.

### DRITTE ORTE HELFEN MITARBEITENDEN EFFEKTIV BEI DER BEWÄLTIGUNG VON ARBEITSSTRESS



## EINE BOOMENDE WELLBEING-BRANCHE

Der Markt reagiert. Laut HFA (Health & Fitness Association) haben sich die Besuche in Fitnessstudios und Sporteinrichtungen seit der Pandemie nicht nur erholt, sondern übertreffen mittlerweile die Zahlen von vor der Pandemie. 2023 verzeichneten führende Fitnessmarken einen Anstieg der Besucherzahlen um 15 % bis 25 %.

Boutique-Studios, die Yoga, Pilates, Spinning oder Kleingruppenkurse anbieten, machen mittlerweile 42 % aller Fitnessstudio-Mitgliedschaften weltweit aus. Dieses Wachstum wird von Menschen angetrieben, die nicht nur Fitness, sondern auch gemeinsame Erlebnisse suchen (vgl. Health & Fitness Association, o. D.).

Der Trend geht über Fitnessstudios hinaus. Stadtparks, Hobbywerkstätten, Cafés und sogar Coworking-Lounges florieren. Diese hybriden Räume verbinden Lifestyle, Routine und Identität miteinander. So wie Starbucks einst Kaffee als Gemeinschaftserlebnis neu definierte, definieren die heutigen, auf Wohlbefinden ausgerichteten dritten Orte Gesundheit als etwas Soziales und Regelmäßiges, nicht als etwas Einsames oder Gelegentliches (vgl. Pionne et al., 2025).

## WELLBEING-RÄUME SCHAFFEN ZUGEHÖRIGKEIT

Für Jessica ist ihr Yoga-Studio mehr als nur ein Ort, an dem sie Dehnübungen absolviert; es ist ein Ort, an dem sie sich zugehörig fühlt. Mit der Zeit erkannte sie immer mehr Gesichter. Aus einem einfachen Nicken wurde Smalltalk. Ein gemeinsamer Kurs führte zu einem Kaffee nach dem Training. Diese kleinen Interaktionen füllten eine Lücke, die Zoom nicht schließen konnte.

Insbesondere jüngere Generationen tendieren zu diesem Modell. **Die Millennials und die Generation Z stellen mittlerweile 80 % der weltweiten Mitglieder in Fitnessstudios.**

Im Vergleich zu älteren Generationen suchen sie häufiger nach Gruppenkursen, Sportligen und Orten, an denen Bewegung und Gemeinschaft Hand in Hand gehen (vgl. Les Mills, 2019).

Für sie sind diese dritten Orte die Räume, in denen sie Vertrauen aufbauen, Motivation erhalten und sich ausdrücken können. Sie schwitzen nicht nur gemeinsam. Sie schaffen die Voraussetzungen für tiefere Verbindungen, sowohl bei der Arbeit als auch im Privatleben.

## WOHLBEFINDEN AUSSERHALB DER ARBEIT STÄRKT DEN TEAMZUSAMMENHALT

Diese Verbindung ist auch am Arbeitsplatz wichtig. Wenn Mitarbeitende sich an dritten Orten treffen, bauen sie viel schneller Beziehungen auf, als es im Büro möglich wäre.

Ein Team, das regelmäßig zusammen an einem Kurs teilnimmt, hält in stressigen Zeiten auch besser zusammen. Kolleg:innen, die nach Feierabend nach dem Pilates-Kurs noch ungezwungen miteinander reden, bauen Vertrauen auf, das sich später in Meetings auszahlt. Die positiven Effekte sind deutlich spürbar: bessere Kommunikation, stärkere Zusammenarbeit und ein echtes Gefühl psychologischer Sicherheit.

Und das ist keine bloße Annahme. Unsere Umfrage zeigt, dass **fast jede:r vierte Mitarbeitende (22 %) sich mit Kolleg:innen auch im Rahmen von Fitnessaktivitäten trifft**. Diese entspannten Kontakte außerhalb der Arbeit stärken die Teamdynamik auf natürliche Weise.

In einer Zeit, in der hybride und dezentrale Arbeitsmodelle die Unternehmenskultur schwächen können, werden diese dritten Orte zu **wichtigen Treffpunkten**: Hier kann sich ganz ohne Zwang Teamgeist entwickeln.



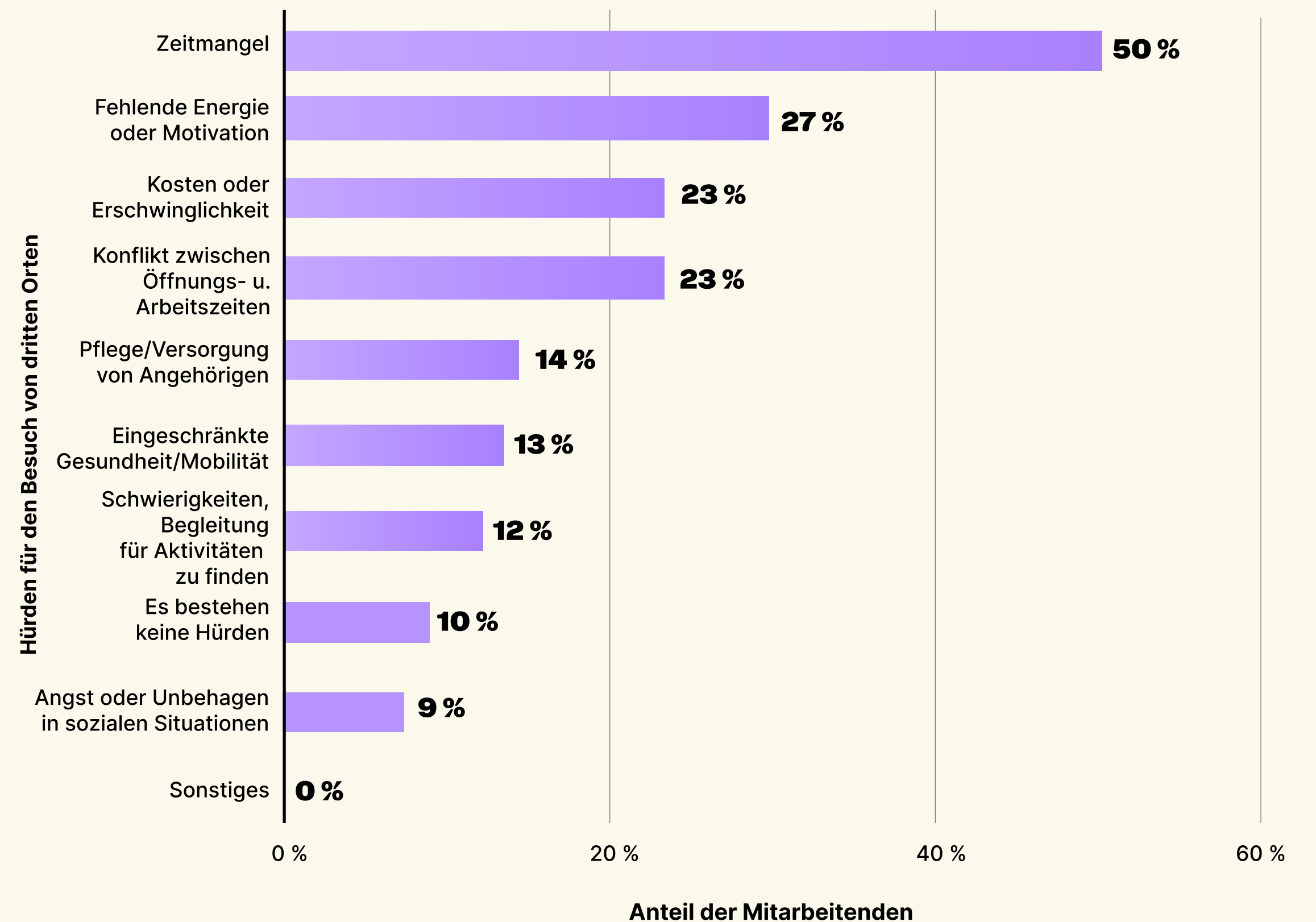
## WAS IM WEG STEHT

Trotz der stark steigenden Nachfrage bleiben Hürden bestehen. **Die Hälfte der Mitarbeitenden (50 %) gibt an, dass ihnen die Zeit fehlt, solche dritten Orte häufiger aufzusuchen.** Andere nennen mangelnde Energie oder Motivation (27 %), während 23 % praktische Probleme wie Kosten, Terminkonflikte oder eingeschränkte Öffnungszeiten anführen.

Jessica kannte viele dieser Einschränkungen selbst. Die Arbeit im Homeoffice ließ die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen, und eine Zeit lang erschien es ihr einfach zu viel, noch einen Kurs oder eine soziale Aktivität dazwischenzuschieben. Doch bereits eine Stunde morgens für Yoga zu reservieren, half ihr, den Tag neu zu strukturieren. Es ging weniger darum, eine weitere Aufgabe zu ihrem Kalender hinzuzufügen, sondern mehr darum, eine Grundlage für den restlichen Tag zu schaffen.



## ZEITMANGEL SCHRÄNKT ZUGANG ZU DRITTEN ORTEN EIN



Das sind keine kleinen Probleme. Der Zeitmangel etwa weist auf eine tiefere Notwendigkeit hin: Es geht nicht nur um die Verfügbarkeit von Wellbeing-Benefits, sondern auch um **Flexibilität in der Struktur des Arbeitstages**. Wenn Mitarbeitende keine Pause machen, das Haus verlassen oder ihre Arbeitszeiten verschieben können, haben sie keinen Zugang zu den dritten Orten,

die ihnen helfen, gesund zu bleiben. Ihnen Zugang zu ermöglichen bedeutet, das Arbeitsleben so zu gestalten, dass das Wohlbefinden ein fester Bestandteil ist und nicht nur irgendwie dazwischengeschoben wird.

## EIN GEGENGEWICHT ZUR EINSAMKEIT

Im Jahr 2023 gaben 24 % der Weltbevölkerung an, sich sehr oder relativ einsam zu fühlen (vgl. Dugan, 2024). Dazu gehören Millionen von Mitarbeitenden, die ihre Tage in Stille verbringen – ohne ungezwungene Interaktionen, ohne gemeinsame Räume und ohne Grund, den Blick vom Bildschirm zu heben.

Dritte Orte wirken dem entgegen. Ob es sich um ein Fitnessstudio, eine Parkbank oder einen Meditationskurs am Vormittag handelt – diese Orte holen Menschen aus der Isolation. Sie verbinden Menschen nicht nur mit anderen, sondern auch mit sich selbst.

Für Jessica ist es der Moment, in dem sich ihre Atmung mit der der Gruppe synchronisiert. Für andere ist es das Gruppenfoto nach einem Bootcamp-Training. Es sind kleine, gemeinsame Momente, doch sie sind eine wirksame Medizin.

## EINE NEUE SÄULE FÜR WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ

Wohlbefinden findet nicht nur zu Hause oder bei der Arbeit statt. Es gedeiht in den Räumen dazwischen. Dritte Orte werden zu einem festen Bestandteil der Wellbeing-Infrastruktur, die die Gesundheit, die Konzentration und das Engagement der Mitarbeitenden unterstützt.

Zunehmend sind sie Teil eines breiteren Ökosystems. Wenn Mitarbeitende ihren Tag mit einem HIIT-Kurs beginnen, eine gesunde Mittagspause im Park einlegen oder in einem Meditationsstudio entspannen, trainieren sie nicht nur ihre Fitness. Sie pflegen einen ganzheitlichen Lebensstil, der Stressbewältigung, soziale Kontakte, emotionale Regulierung und Gemeinschaftsgefühl fördert.

Diese Integration ist das Herzstück eines umfassenderen Kulturwandels. Generationen-, länder- und berufsübergreifend gestalten Menschen ihr Leben so, dass Wohlbefinden fest in ihre Routinen eingebettet ist – nicht nur etwas, das ihnen am Wochenende hilft, sich zu erholen. Dritte Orte unterstützen diesen Wandel, indem sie leicht zugängliche, alltägliche Möglichkeiten zur Selbstfürsorge und zum Knüpfen von Kontakten bieten.

Für Arbeitgeber ergibt sich daraus eine klare Chance: Sie sollten diese Orte nicht als nette Zusatzleistung ansehen, sondern als wesentliche Erweiterung ihrer Wellbeing-Strategie, bei der der Zugang zu dritten Orten Teil des Wellbeing-Benefits ist. Mitarbeitende sollten ermutigt werden, dritte Orte zu nutzen. Dazu müssen Unternehmen ihnen allerdings die Zeit und Flexibilität bieten, die sie dafür benötigen.

Der Return on Investment besteht nicht nur in einer besseren körperlichen Gesundheit. Er zeigt sich auch in stärkeren Beziehungen, widerstandsfähigeren Teams und einer Belegschaft, die sich verbunden, unterstützt und einfach menschlich fühlt.

Jessica vermisst das Büro nicht wirklich. Aber ihr Yoga-Studio braucht sie. Und damit ist sie nicht allein.



# Die Rolle von Wellbeing-Apps und -Tools bei der Gestaltung täglicher Gewohnheiten

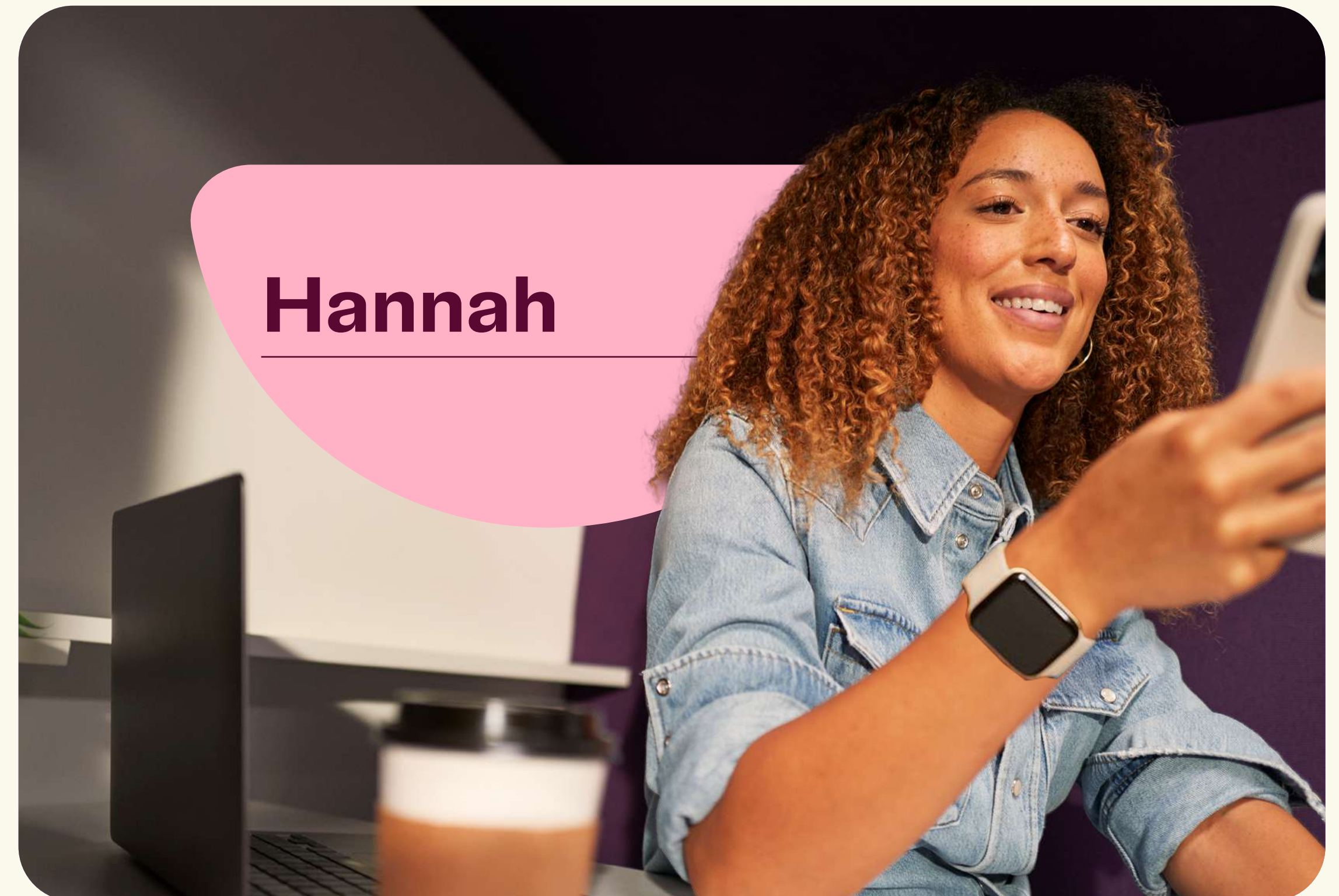
## 2.4

### WIE DIGITALE TOOLS GEWOHNHEITEN, GEMEINSCHAFTEN UND UNTERNEHMENSKULTUR AUFBAUEN

Hannah schätzt klare Strukturen. Ihre Smartwatch weckt sie um 6:30 Uhr. Zehn Minuten Atemübungen mit ihrer Lieblings-App helfen ihr, richtig wachzuwerden und sich auf den Tag vorzubereiten. Bis zum Mittagessen hat sie bereits einen Spaziergang in der App geloggt, ihre Mahlzeiten erfasst und die Hälfte ihres täglichen Schrittziels erreicht. Was als persönliche Motivationshilfe begann, hat sich in etwas Größeres verwandelt: eine digitale Infrastruktur, die fast jeden Aspekt ihres Wohlbefindens unterstützt.

Letzten Monat bemerkte sie, dass jemand aus ihrem Team dieselbe App nutzte. Obwohl sie außerhalb von Arbeitsmeetings nie Kontakt hatten, tauschten sie plötzlich Fortschritts-Updates aus und feuerten sich gegenseitig an. Aus einer Nachricht wurde eine Challenge. Dann stieg das gesamte Team mit ein. Jetzt teilen sie jeden Donnerstag ihre Erfolge in einem Gruppenchat, der sich rund um das Thema Wohlbefinden dreht. Was als Tool für individuelle Motivation begann, wurde zu einem Katalysator für den Teamzusammenhalt.

Für Hannah sind Wellbeing-Tools mehr als nur ein Gewohnheitstracker. Sie sind Teil ihrer Art, sich nicht nur mit sich selbst, sondern auch mit ihrem Team zu verbinden. Sie dienen als Brücke



zwischen beruflicher Struktur und persönlicher Intention – eine Integration, die schnell zu einem Kennzeichen der modernen Arbeitskultur wird.

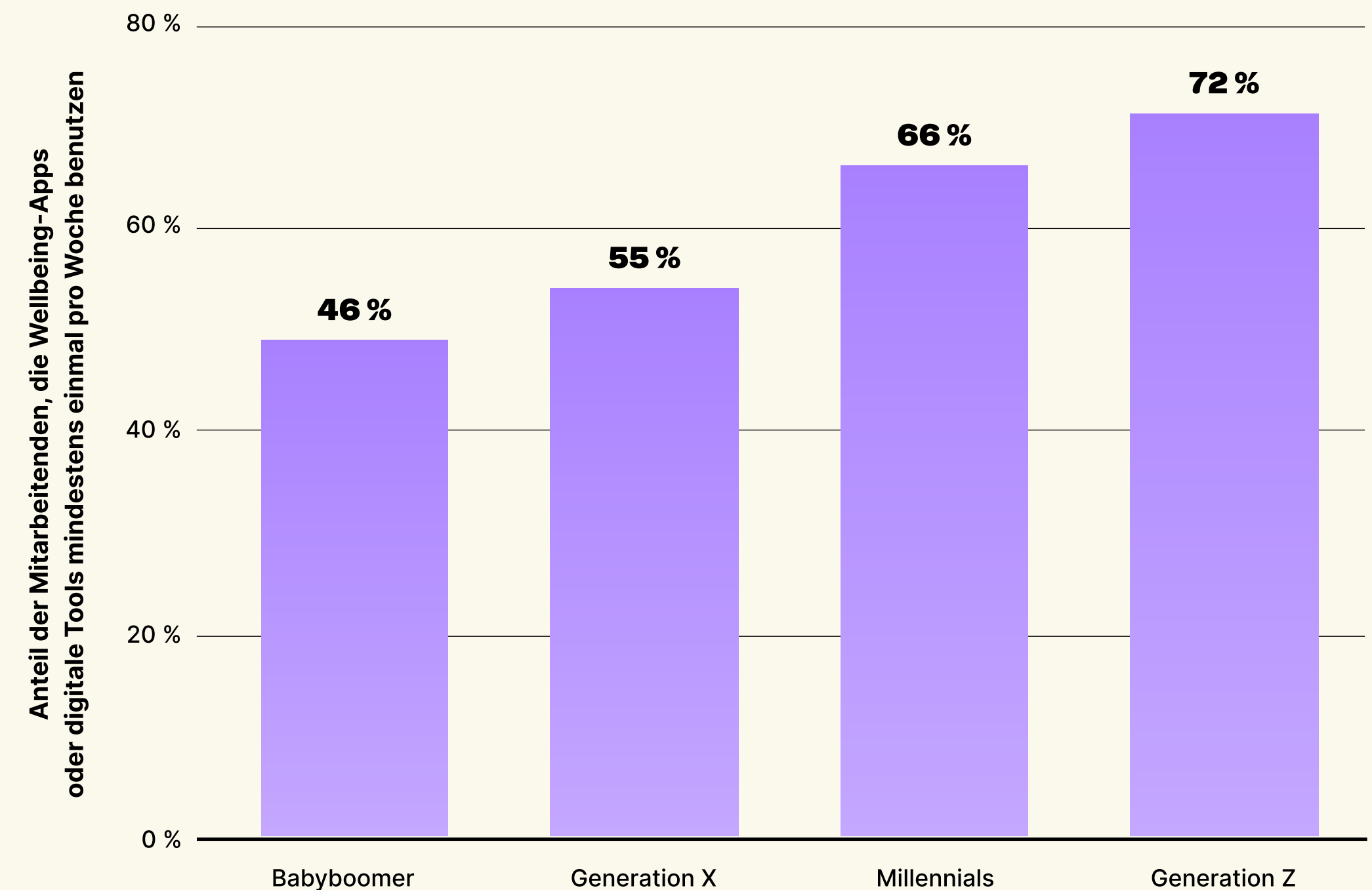
## TÄGLICHE TOOLS FÜR TÄGLICHE GEWOHNHEITEN

Da Wohlbefinden zu einer täglichen Praxis wird, greifen Mitarbeitende auf digitale Tools und Apps zurück, um konsistent und zielorientiert zu bleiben. In unserer weltweiten Umfrage gaben **62 % der Mitarbeitenden an, Wellbeing-Tools mindestens einmal pro Woche zu nutzen. Bei der Generation Z steigt diese Zahl auf 72 %, wobei fast jede:r Dritte sie täglich verwendet.** Was früher als Nische oder optional galt, ist heute eine gängige Praxis.

Diese Apps sind zu einem festen Bestandteil des Alltags geworden. Mitarbeitende nutzen sie, um ihren Schlaf zu überwachen, ihre Mahlzeiten zu erfassen, zu meditieren, um auf Alkohol zu verzichten oder dessen Konsum zu reduzieren, und um an Fitness-Challenges teilzunehmen. Für viele sind Wellbeing-Apps zu digitalen Begleitern geworden, die sie daran erinnern, innezuhalten, zu reflektieren, sich zu bewegen oder sich zu erholen.



## JÜNGERE MITARBEITENDE NUTZEN WELLBEING-APPS AM HÄUFIGSTEN



Was früher gelegentliche Gesundheits-Checks waren, ist heute fest in die morgendlichen Routinen, Mittagspausen und Entspannungsphasen am Abend integriert. Diese Apps sind keine bloßen Hilfsmittel mehr; sie sind Ankerpunkte, die gesunde Entscheidungen festigen und einen strukturierten Weg zu Verhaltensänderungen bieten.

Die Nutzer:innen bestätigen, dass diese Tools etwas bewirken:

41 %

geben an, dass spielerische Funktionen ihnen helfen, motiviert zu bleiben

39 %

haben konstantere Routinen entwickelt

34 %

haben neue gesunde Gewohnheiten entdeckt, die sie sonst nicht ausprobiert hätten

Dieser Wandel ist nicht nur verhaltensbezogen, sondern kulturell. Digitale Tools beeinflussen, wie Menschen ihre Tage organisieren, ihre Gesundheit priorisieren und mit ihrem Umfeld interagieren. Sie bieten Struktur, Unterstützung und Motivation – alles direkt in der Hand. Sie prägen Identität und Gemeinschaft, Gewohnheit für Gewohnheit.

Genauso wie Fitnessstudios, Cafés, Parks und Studios als dritte Orte dienen, übernehmen Wellbeing-Apps eine ähnliche Rolle in der digitalen Welt. Sie bieten informelle Strukturen, wiederholbare Rituale und das Gefühl, Teil von etwas zu sein. Ob durch einen täglichen Check-in, eine Meditationsserie oder eine gemeinsame Challenge – digitale Tools werden für viele zu einem digitalen dritten Ort für Wohlbefinden, Reflexion und Gemeinschaft.

## EINE GENERATION ALS TREIBENDE KRAFT FÜR DEN WANDEL

Hannah ist Teil eines umfassenderen Generationentrends. Für jüngere Berufstätige ist Wohlbefinden keine separate Anstrengung oder ein nachträglicher Gedanke, sondern fest in ihre Lebens- und Arbeitsweise integriert. Für sie geht es nicht um Balance im herkömmlichen Sinne, sondern um Alignment – also um die Ausrichtung der eigenen Werte und Gewohnheiten.

Stand 2024 war die Nutzung von Wearable-Technologie weit verbreitet: **48 % der Generation Z und 55 % der Millennials nutzten Fitness-Tracker oder Smartwatches, um ihre Gesundheitsdaten zu überwachen** (vgl. PwC, o. D.). Diese Zahl steigt rasant an: Branchenanalysten prognostizieren bis 2026 ein zweistelliges Wachstum (vgl. Euromonitor International, 2024). Von Herzrhythmus und Schlafzyklen bis hin zu Achtsamkeitsminuten und Schrittzahlen helfen diese Tools Mitarbeitenden, Echtzeit-Einblicke in ihr körperliches und mentales Wohlbefinden zu erhalten. In vielen Fällen synchronisieren sich diese Daten nahtlos mit ihren Wellbeing-Apps, sodass sie ihre Gewohnheiten überwachen und optimieren können.

Diese Generation ist vertraut mit digitalem Wohlbefinden. Sie nutzt Technologie, um ausgeglichen zu bleiben, Ziele zu setzen und Kontakte zu pflegen. Und sie erwartet von ihren Unternehmen, dass sie diesen Rhythmus unterstützen. Das bedeutet, flexible Arbeitszeiten und Wellbeing-Plattformen anzubieten, Wearable-Integrationen zu ermöglichen und eine Unternehmenskultur zu schaffen, die Wohlbefinden als etwas Essenzielles, nicht als etwas Optionales behandelt.

Jüngere Mitarbeitende prägen auch neue Normen. Wenn sie Zeit in ihrem Kalender blockieren, um zu meditieren, oder einen Wellbeing-Meilenstein in einem Team-Chat teilen, sendet das eine starke Botschaft aus: Sich um die eigene Gesundheit zu kümmern, ist Teil guter Arbeit.

Ihr Verhalten hat Welleneffekte auf andere Teams und veranlasst selbst skeptische Kolleg:innen, zu überdenken, was es heißt, produktiv und präsent zu sein.

Digitale Wellbeing-Tools erleichtern diesen Wandel, indem sie nicht nur gesunde Gewohnheiten fördern, sondern auch einige der wertvollsten Aspekte physischer dritter Orte nachbilden: eine informelle Gemeinschaft, regelmäßige soziale Kontakte und einen konsistenten Rhythmus. Diese virtuellen dritten Orte werden immer wichtiger, insbesondere für Mitarbeitende in hybriden und Remote-Arbeitsmodellen, die möglicherweise keinen Zugang zu einer physischen Wellbeing-Community in ihrer Nähe haben.



## WAS DAS FÜR ARBEITGEBER BEDEUTET

Wellbeing-Apps motivieren nicht nur zu gesundem Verhalten. Sie prägen tägliche Gewohnheiten, fördern Kontakte und definieren neu, wie eine unterstützende Kultur aussehen kann. Für Unternehmen ist dies eine einzigartige Gelegenheit, die Erwartungen ihrer Mitarbeitenden nicht nur zu erfüllen, sondern zu übertreffen.

Indem Unternehmen digitales Wohlbefinden in ihre Leistungen, Rituale und Routinen integrieren, können sie:



- **die Motivation der Mitarbeitenden stärken**
- **den Zusammenhalt im Team verbessern**
- **gesündere Tagesrhythmen normalisieren**
- **langfristiges Engagement und die Mitarbeiterbindung fördern**

Mitarbeitende wie Hannah sind bereits Vorreiter dieses Wandels. Wenn Unternehmen sich darauf einlassen und Tools, Zeit und Motivation bieten, tragen sie dazu dabei, dass Wohlbefinden von einem persönlichen Nebenprojekt zu einem gemeinsamen, skalierbaren Teil des Arbeitslebens wird. Durch die Integration von Technologie in das Wellbeing-Ökosystem können Arbeitgeber auch dann Unterstützung und Verbundenheit bieten, wenn Teams räumlich voneinander getrennt sind.



# Gemeinschaft, Gruppen-Challenges und soziales Wohlbefinden als Motivation

## 2.5

### WARUM VERBUNDENHEIT ZU BESTÄNDIGKEIT FÜHRT

Für Thomas war Wohlbefinden immer ein Soloprojekt gewesen. Nach der Arbeit ging er joggen, hörte einen Achtsamkeits-Podcast oder probierte ein neues Rezept aus. Das funktionierte – bis es nicht mehr funktionierte. Mit der Zeit schlich sich die Einsamkeit ein. Seine Energie ließ nach und sein Gefühl, etwas erreicht zu haben, begann zu schwinden.

Der Übergang zur Remote-Arbeit und ein Umzug quer durchs Land entfremdeten ihn von seinen Routinen, und seine Motivation schwand allmählich. Er traf nicht mehr zufällig Freunde im Fitnessstudio oder tauschte in der Büroküche Tipps mit Kolleg:innen aus. Ohne diese kleinen sozialen Berührungspunkte fühlte sich Wellbeing plötzlich wie eine lästige Pflicht an.

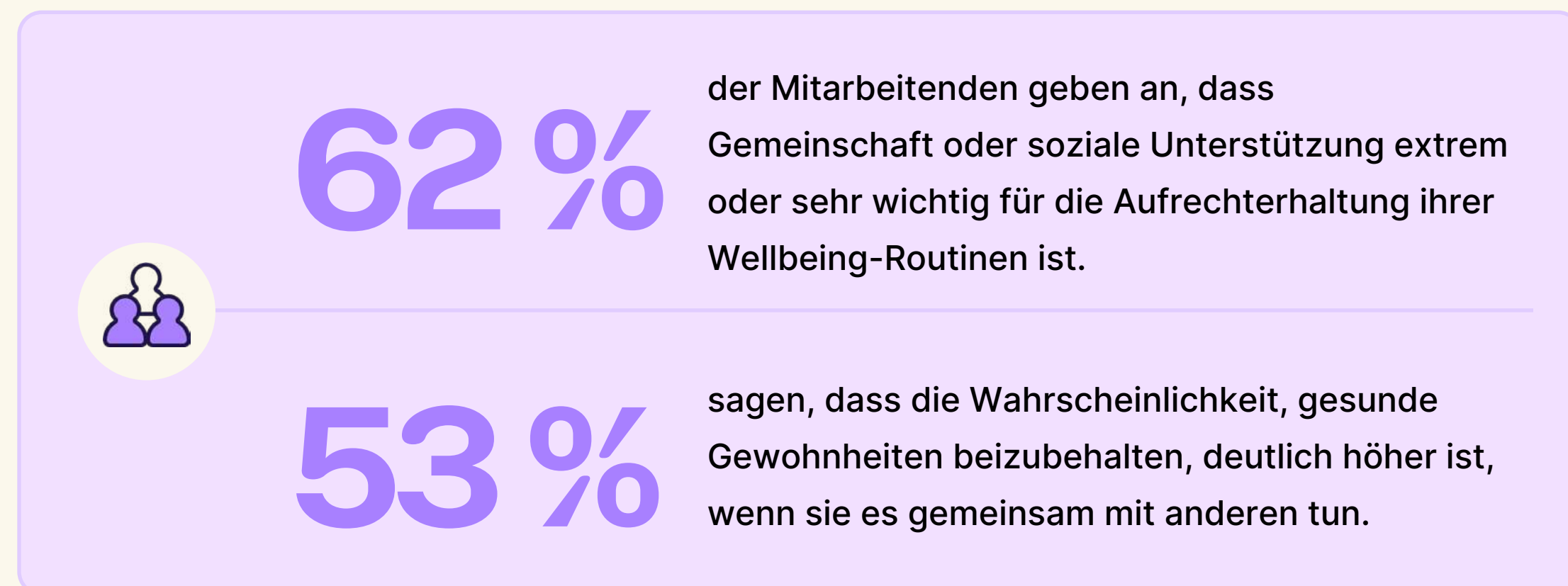
Dann startete sein Unternehmen eine Team-Step-Challenge. Thomas nahm zunächst passiv teil, in der Absicht, nur ein paar Spaziergänge zu erfassen. Doch dann änderte sich etwas. Er begann, sich mit seinen Kolleg:innen über Routen, Playlists und Tempovorgaben auszutauschen. Sie teilten Screenshots, feuerten sich gegenseitig an und lachten darüber, wer vergessen hatte, seine Schritte zu synchronisieren. Er fühlte sich gesehen – und das veränderte alles.



Bereits in der zweiten Woche lief Thomas mehr, unterhielt sich mehr und freute sich auf die täglichen Check-ins. Was als persönliches Ziel begann, wurde zu einer gemeinsamen Erfahrung, und das machte den entscheidenden Unterschied. Er trieb nicht einfach nur Sport, er fühlte sich zugehörig und fand in diesem gemeinsamen Engagement etwas, das ihm gefehlt hatte: einen digitalen dritten Ort, dessen Wirkung aber zutiefst menschlich war.

## SOZIALE UNTERSTÜTZUNG IST DAS GEHEIMNIS

Über Kulturen und Generationen hinweg gilt: Wohlbefinden ist nachhaltiger, wenn es sozial ist. Dies geht auch aus unserer Umfrage hervor:



Diese Zahlen bestätigen, was die Forschung schon lange weiß: Wir sind soziale Wesen. Gewohnheiten bleiben besser erhalten, wenn wir emotional unterstützt werden und Teil einer Gruppe sind, die auf dasselbe Ziel hinarbeitet. Dabei benötigen wir keine besonders tiefgründige oder massive Unterstützung; nur beständig muss sie sein.

Im Fall von Thomas hat sich seine Aktivität selbst nicht verändert, aber das gemeinsame Engagement gab ihr eine Bedeutung. Ein freundlicher Kommentar oder ein Daumen-hoch in einem Gruppenchat taten mehr für seine Motivation als jeder Fitness-Tracker zuvor.

## GESUNDE GRUPPENAKTIVITÄTEN SCHAFFEN ECHTE MOTIVATION

Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden (52 %) in unserer Umfrage gab an, an einer gemeinschaftlichen Wellbeing-Aktivität, einer Challenge oder einem Kurs teilgenommen zu haben. Bei vielen förderte diese Erfahrung nicht nur gesündere Gewohnheiten, sondern sorgte auch dafür, dass diese Gewohnheiten beibehalten wurden. Fast jede:r dritte Teilnehmende (30 %) empfand die Erfahrung als besonders motivierend. Woran liegt das?

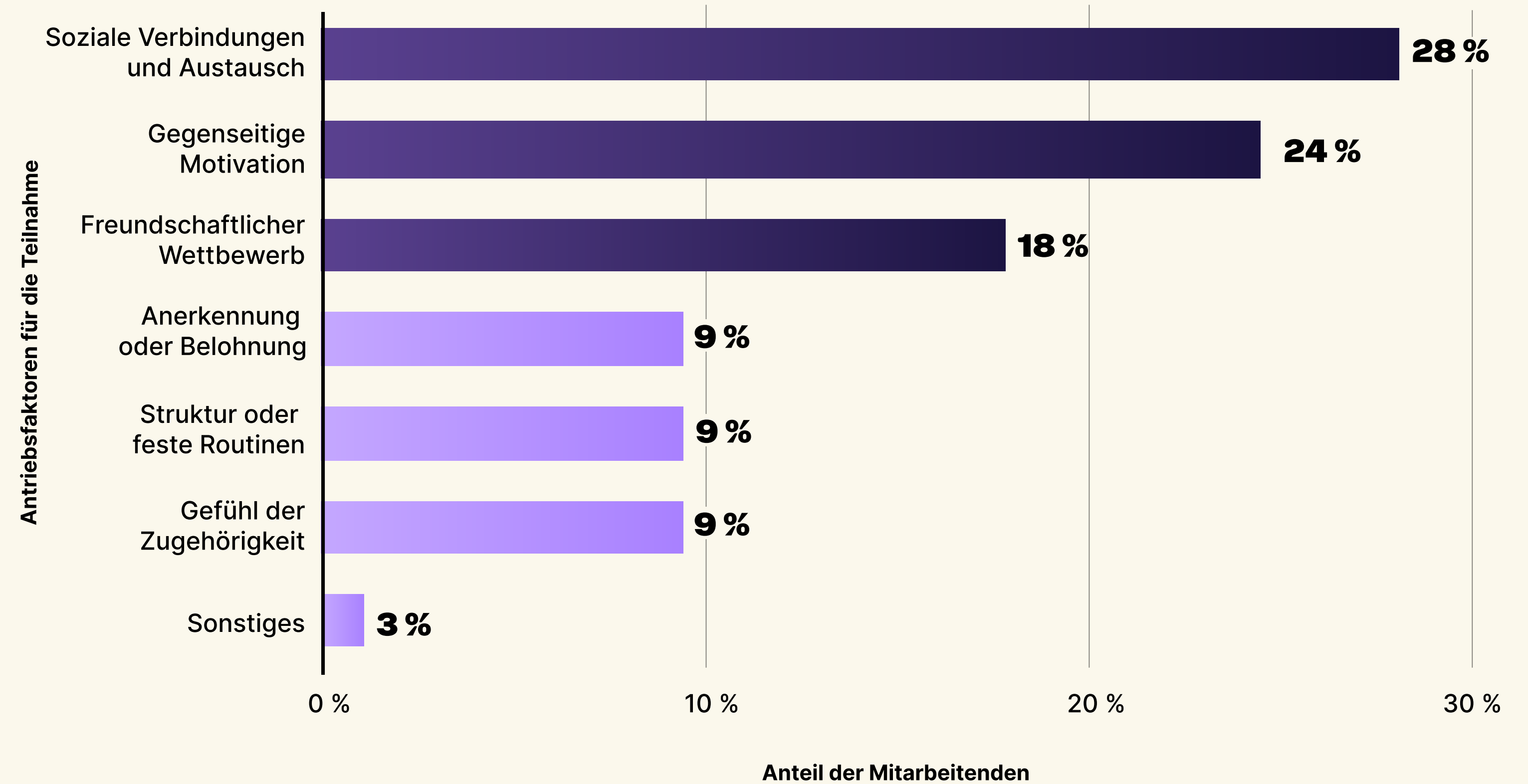


Diese Faktoren erklären, warum gruppenbasierte Erlebnisse funktionieren. Wenn sich Menschen gemeinsam zu etwas verpflichten, steigt der Einsatz, der Spaßfaktor wächst, und die Wahrscheinlichkeit, dass man dranbleibt, vervielfacht sich. Selbst kleine Check-ins oder Aktualisierungen der Rangliste können eine Dynamik erzeugen, die das Engagement auch dann

aufrechterhält, wenn der Neuheitseffekt nachlässt.

Für Thomas bedeutete dies, auch an schwierigen Tagen dabeizubleiben – nicht nur für sich selbst, sondern auch für sein Team. Der Zusammenhalt machte es unterhaltsam. Die gemeinsam erzielten Fortschritte machten es lohnenswert. Und am wichtigsten: Es erinnerte ihn daran, dass er nicht allein war.

## VERBUNDENHEIT UND MOTIVATION FÖRDERN DIE TEILNAHME AN GESUNDEN GRUPPENAKTIVITÄTEN



## GEMEINSAME ERFAHRUNGEN SCHAFFEN ZUGEHÖRIGKEIT

Gesunde Gruppenaktivitäten verbessern nicht nur das Engagement. Sie fördern auch ein Gefühl der Verbundenheit, das sich auf das Arbeitsleben überträgt. **56 % der Mitarbeitenden geben an, sich während gemeinsamer Wellbeing-Aktivitäten äußerst oder sehr stark mit anderen verbunden zu fühlen.** Diese emotionale Nähe kann dazu beitragen, die Lücken zu schließen, die durch hybride und Remote-Arbeitsmodelle entstehen.

Zu den beliebtesten Formaten gehören:

**1. Wellbeing-Challenges im Team (36 %)**



**2. Gruppen-Fitnesskurse (30 %)**



**3. Online-Wellbeing-Foren oder -Communitys (25 %)**



Diese gemeinsamen Erlebnisse bieten das, was in den meisten Remote- oder Hybrid-Arbeitsumgebungen fehlt: spontane Verbindungen, einen gemeinsamen

Rhythmus und emotionale Nähe. Sie schaffen kleine kulturelle Momente, die ohne einen physischen Arbeitsplatz sonst nur schwer entstehen.

Als Thomas der Challenge beitrug, kannte er zwei Drittel der Leute in seinem Team nicht. Als die Challenge zu Ende war, hatte er sich mit drei von ihnen zu einem virtuellen Kaffee verabredet und einen Laufpartner gefunden, der nur eine Straße weiter wohnte. So etwas wäre über einen Zoom-Call unmöglich gewesen und kann nur durch die gemeinsame Investition in etwas Persönliches und Bedeutungsvolles entstehen.

## EINE ARBEITSPLATZSTRATEGIE AUF GEMEINSCHAFTSBASIS

Die Implikationen für Unternehmen sind eindeutig: Wenn Verbundenheit Beständigkeit fördert, ist Gemeinschaft ein entscheidender Bestandteil jedes effektiven Wellbeing-Programms.

Unsere Daten zeigen, dass **83 % der Mitarbeitenden eher an einer Wellbeing-Initiative teilnehmen würden, wenn sie eine Team- oder Gemeinschaftskomponente enthielte.**

In einer Zeit, in der Teams zunehmend dezentral arbeiten und es schwieriger ist, das Engagement zu fördern, bieten gemeinschaftliche Wellbeing-Erlebnisse eine einfache Möglichkeit, die Unternehmenskultur zu stärken. Sie schaffen eine gemeinsame Sprache für Anstrengung, Wachstum und gegenseitige Motivation.

Thomas' Geschichte ist der Beweis. Hat er sich wieder mehr um seine eigene Gesundheit gekümmert? Ja. Aber er hat sich auch wieder mit Kolleg:innen vernetzt, Vertrauen aufgebaut und sich erneut als Teil eines Teams gefühlt. Seine Wohlfühlroutine wurde zu einem Katalysator für die Verbundenheit am Arbeitsplatz.

## WELLBEING, DAS MENSCHEN ZUSAMMENBRINGT

Wenn Wohlbefinden durch Gruppen-Chats, Challenges, Bestenlisten oder Live-Kurse geteilt wird, ist es wahrscheinlicher, dass Mitarbeitende dabeibleiben, mehr Spaß daran haben und die Erfahrung wiederholen. Die Gruppe wird zu einer Quelle für Motivation, Resilienz und Freude. Mit der Zeit entsteht so eine Kultur, in der Gesundheit sowohl eine persönliche als auch eine kollektive Angelegenheit ist.

Für Personalverantwortliche und Benefits Manager ist dies eine Chance, dieses Modell weiterzuentwickeln, indem sie über individuelle Anreize hinausgehen und auf beziehungsorientierte Designs setzen und Mitarbeitenden Gründe geben, sich gemeinsam zu engagieren, anstatt unabhängig voneinander. Wellbeing sollte nicht nur als Benefit gestaltet werden, sondern als eine Gewohnheit, die Menschen zusammen erleben können.

Das Ergebnis sind nicht nur gesündere Menschen. Teams fühlen sich stärker und verbundener. Thomas nahm an einer Challenge teil, um mehr Schritte zu absolvieren. Am Ende fühlte er sich wieder als Teil von etwas. Das ist das wahre Potenzial von sozialem Wohlbefinden und von dritten Orten – wo und in welcher Form auch immer sie existieren.



# Bewältigungs- mechanismen

---

## 3.1 Allgemeines Wohlbefinden

---

## 3.2 Mentales Wohlbefinden

---

## 3.3 Körperliches Wohlbefinden

---

A portrait of a woman with long, wavy brown hair, wearing a light green sleeveless top. She is looking slightly to the side with a calm expression. A bright yellow circle is overlaid on the right side of the image, containing the name 'Melanie' in bold black text.

## Melanie

A portrait of a woman with curly brown hair, wearing a bright pink sleeveless top. She is smiling and looking towards the camera. A dark green circle is overlaid on the left side of the image, containing the name 'Dunja' in bold yellow text.

## Dunja

## Die menschlichen Auswirkungen steigender Belastungen am Arbeitsplatz

Dunjas Morgen hat einen festen Rhythmus. Sie wacht früh auf, schnürt ihre Laufschuhe und geht im Park neben ihrer Wohnung joggen. Ihre Wellbeing-App erinnert sie daran, ihren Schlaf zu tracken, ihr Frühstück zu erfassen und genug zu trinken. Zweimal pro Woche nimmt sie vormittags an einem Fitnesskurs teil, was ihr die flexiblen Arbeitszeiten ihres Unternehmens ermöglichen. Wenn sie sich in ihr erstes Meeting einloggt, fühlt sie sich klar im Kopf und voller Energie.

Melanies Tag beginnt anders. Nach dem dritten Weckerklingeln quält sie sich aus dem Bett. Sie macht ihre Kinder eilig für die Schule fertig und lässt das Frühstück aus, um Zeit aufzuholen. Am Vorabend ist sie länger im Büro geblieben, um eine Deadline einzuhalten, und hat weniger als sechs Stunden geschlafen. Sie würde gerne an einem Yoga-Kurs teilnehmen oder eine Ernährungsberatung in Anspruch nehmen, kann sich dies aufgrund der Kosten jedoch nicht leisten. Therapie? Obwohl sie oft mit dem Gedanken gespielt hat, scheint ihr dies aufgrund der zusätzlichen finanziellen Belastung unmöglich.

Dunja und Melanie sind beide engagierte Mitarbeitende. Beide wollen bei der Arbeit gute Leistungen erbringen, doch ihre Erfahrungen und ihre Fähigkeit, sich zu entfalten, könnten unterschiedlicher nicht sein.

In diesem Kapitel untersuchen wir, wie Mitarbeitende mental, körperlich und emotional mit Herausforderungen umgehen, und beleuchten die Verhaltensweisen, Hindernisse und Unterstützungssysteme, die ihre Gesundheit beeinflussen. Diese Geschichten offenbaren eine einfache Wahrheit: Wenn es Menschen gut geht, geht es auch den Unternehmen gut. Wenn es den Menschen jedoch schlecht geht, entstehen den Unternehmen dadurch Kosten, die über Produktivitätsverluste hinausgehen, da menschliches Potenzial ungenutzt bleibt.

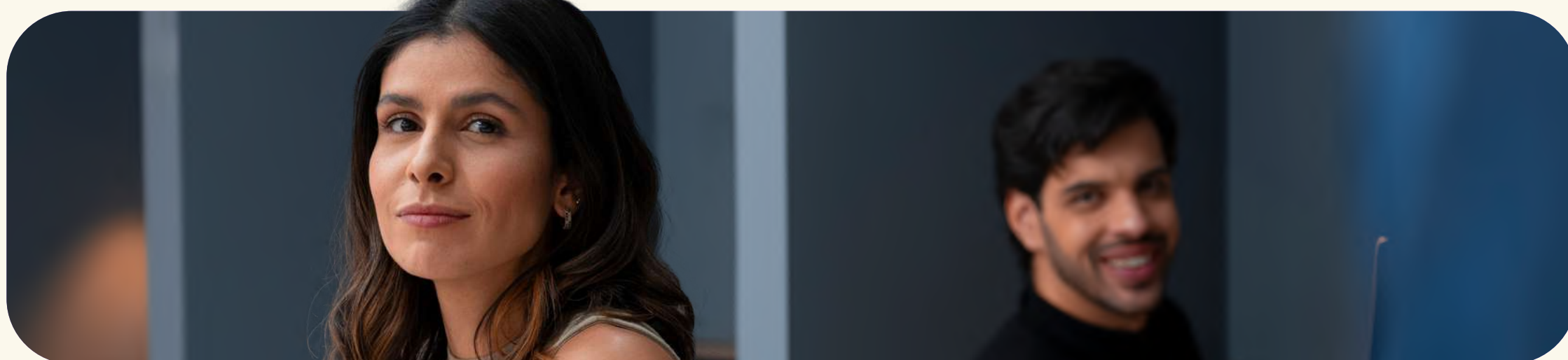
# Allgemeines Wohlbefinden

## 3.1

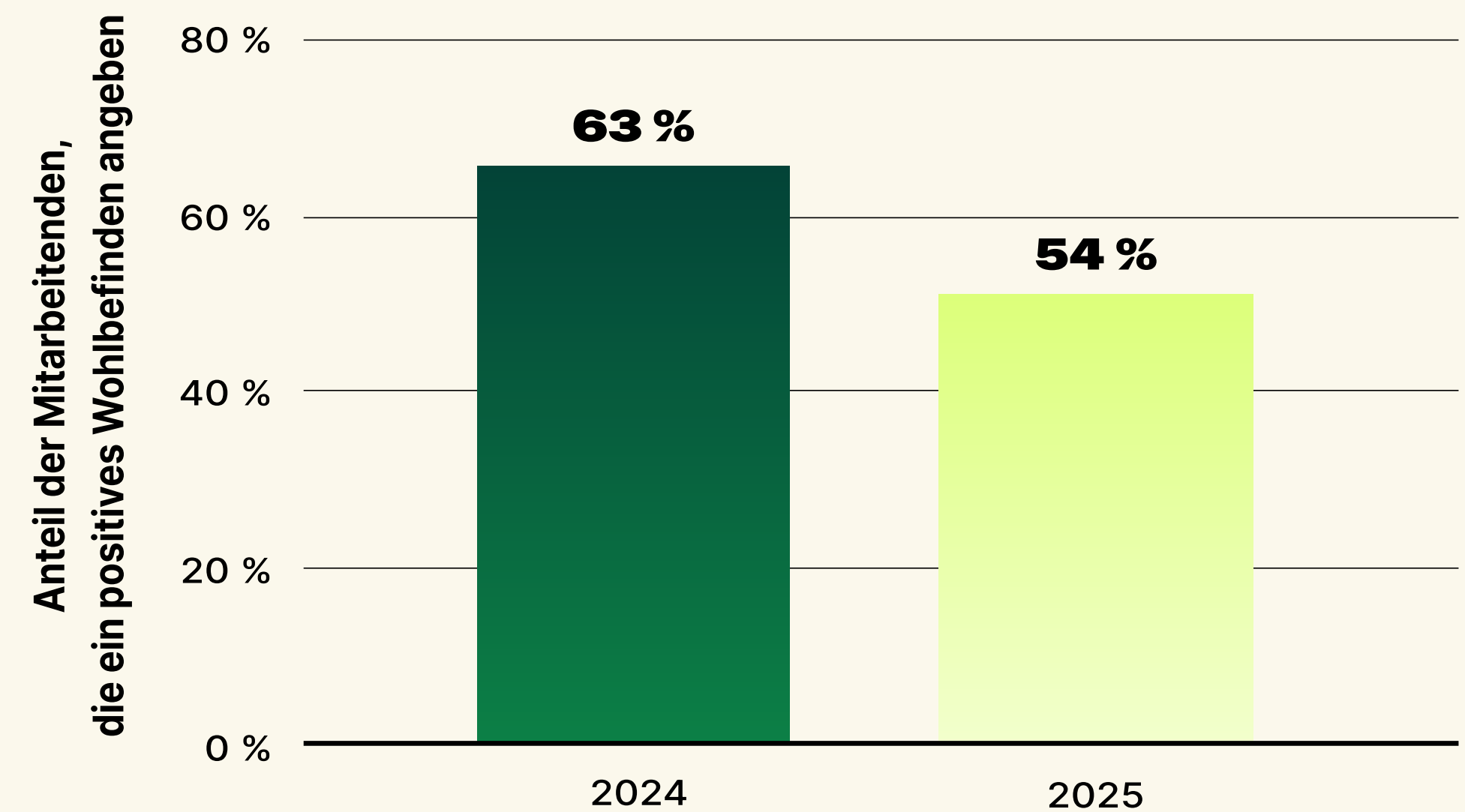
### RISSE IM FUNDAMENT

Die Erfahrungen von Dunja und Melanie verdeutlichen die wachsende Kluft beim Thema Wohlbefinden innerhalb moderner Unternehmen. Mitarbeitende wollen in sich selbst investieren, aber viele können es einfach nicht.

Unsere Umfrage zeigt, dass etwas mehr als **die Hälfte der Mitarbeitenden (54 %) ihr allgemeines Wohlbefinden mit „gut“ oder „bestens“ bewertet**, ein deutlicher Rückgang gegenüber den **63 % im Vorjahr**. Fast die Hälfte beschreibt ihren Zustand nur als „okay“ oder schlechter, und 12 % geht es dabei „nicht so gut“, „schlecht“ oder sogar „sehr schlecht“. Für Millionen von Mitarbeitenden bleiben grundlegende Gesundheit und Vitalität unerreichbar.

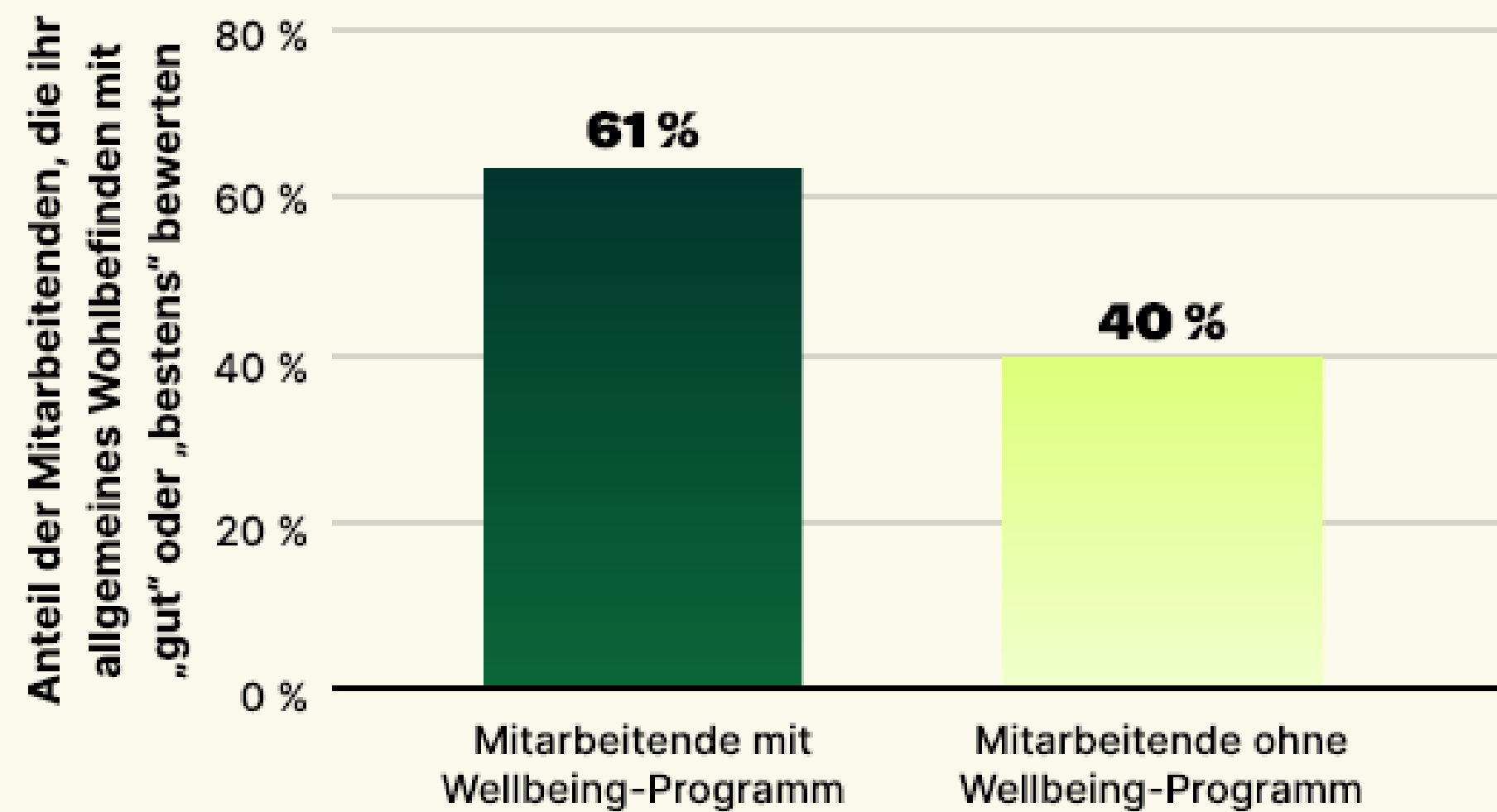


**VIELE MITARBEITENDE HABEN SCHWIERIGKEITEN, IHR ALLGEMEINES WOHLBEFINDEN AUFRECHTZUERHALTEN**



Supportsysteme innerhalb von Unternehmen machen einen messbaren Unterschied. Unter denjenigen, die angeben, dass ihr Unternehmen ein strukturiertes Wellbeing-Programm anbietet, geben **61 % an, sich gut oder bestens zu fühlen**. Bei Mitarbeitenden ohne ein solches Programm sinkt diese Zahl auf **40 %**. Diese Lücke zeigt, dass die Unterstützung durch den Arbeitgeber nicht nur die persönlichen Bemühungen ergänzt, sondern die Wahrscheinlichkeit, dass es Mitarbeitenden gut geht, grundlegend erhöht.

WELLBEING-PROGRAMME VERBESSERN DIE ALLGEMEINE GESUNDHEIT



Unsere Umfrage zeigt, dass **73 % der Mitarbeitenden aufgrund ihrer aktuellen finanziellen Situation Schwierigkeiten haben, umfassend in ihr Wohlbefinden zu investieren**. Dies spiegelt eine wachsende Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit wider. Für viele Mitarbeitende kann selbst grundlegende Selbstfürsorge, wie auf eine gesunde Ernährung zu achten, eine Therapie zu machen oder eine Fitness-Routine beizubehalten, finanziell unmöglich sein. Wenn diese Grundlagen für eine gesunde Lebensweise konsequent hintangestellt werden, wird es für Mitarbeitende schwieriger, in ihrer Freizeit abzuschalten und sich bei der Arbeit zu konzentrieren.

Wenn Mitarbeitende Schwierigkeiten haben, diesen grundlegenden Bedürfnissen Priorität einzuräumen, kann sich das auf ihre Fähigkeit auswirken, sich zu erholen und bei der Arbeit engagiert zu bleiben. Dies führt im Laufe der Zeit zu Herausforderungen, und zwar nicht nur für einzelne Mitarbeitende, sondern für gesamte Unternehmen, die eine resiliente und leistungsstarke Belegschaft aufbauen wollen.

Die Geschichte von Dunja und Melanie macht es deutlich: Der persönliche Wille, etwas für die Gesundheit zu tun, ist nur ein Teil der Gleichung. Ohne strukturelle Unterstützung bleiben viele Mitarbeitende in einem Kreislauf aus Stress und Erschöpfung gefangen.

„Meistens habe ich das Gefühl, mich gerade so durchzuschlagen – und nicht, dass es mir gut geht.“

Melanie



# Mentales Wohlbefinden

## 3.2

### EINE BELEGSCHAFT, DIE VERSUCHT, SICH ANGESICHTS NEUER BELASTUNGEN ZU ERHOLEN

Michael war früher derjenige, der stets gute Laune verbreitete. Immer mit einem Witz zur Stelle, immer der Erste, der eine gemeinsame Kaffeepause oder ein Team-Mittagessen organisierte. Doch in letzter Zeit wirkt er etwas gedämpfter. Er schläft weniger, kann sich schlechter konzentrieren und hängt bis spätabends an seinem Handy, um dem kontinuierlichen Stress des Arbeitsalltags zu entfliehen.

Maya hingegen hat kürzlich bei einem Unternehmen angefangen, das ein solides Programm für mentale Gesundheit bietet. Sie hat begonnen, an virtuellen Achtsamkeitssitzungen teilzunehmen und nutzt die unternehmenseigene Wellbeing-Plattform, um Therapietermine zu buchen. Langsam findet sie wieder Halt, schläft besser, fühlt sich ruhiger und knüpft wieder Kontakte mit ihrem Team.

Die Erfahrungen von Michael und Maya spiegeln den allgemeinen Zustand des mentalen Wohlbefindens in der Arbeitswelt wider. **Etwas mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden (54 %) bewertet ihre mentale Gesundheit mit „bestens“ oder „gut“** – ein leichter Rückgang im Vergleich zu **57 % im Vorjahr** –, während 12 % angeben, sich nicht so gut, schlecht oder sehr schlecht

Michael

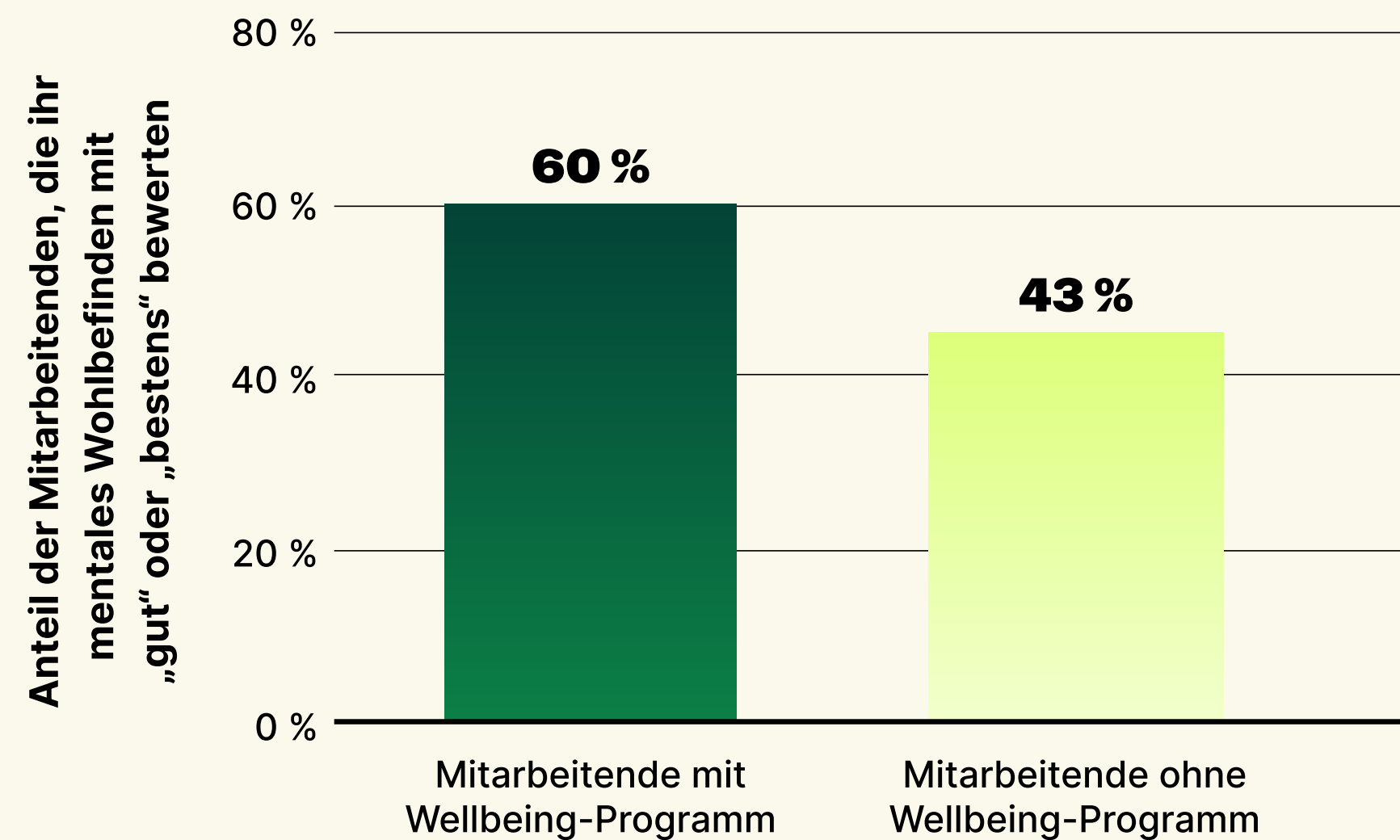


Maya



zu fühlen. Doch die Unterstützung durch den Arbeitgeber macht einen Unterschied: Unter den Mitarbeitenden mit Zugang zu einem betrieblichen Wellbeing-Programm **stufen 60 % ihre mentale Gesundheit als gut oder bestens ein**, verglichen mit nur **43 % derjenigen ohne ein solches Programm**.

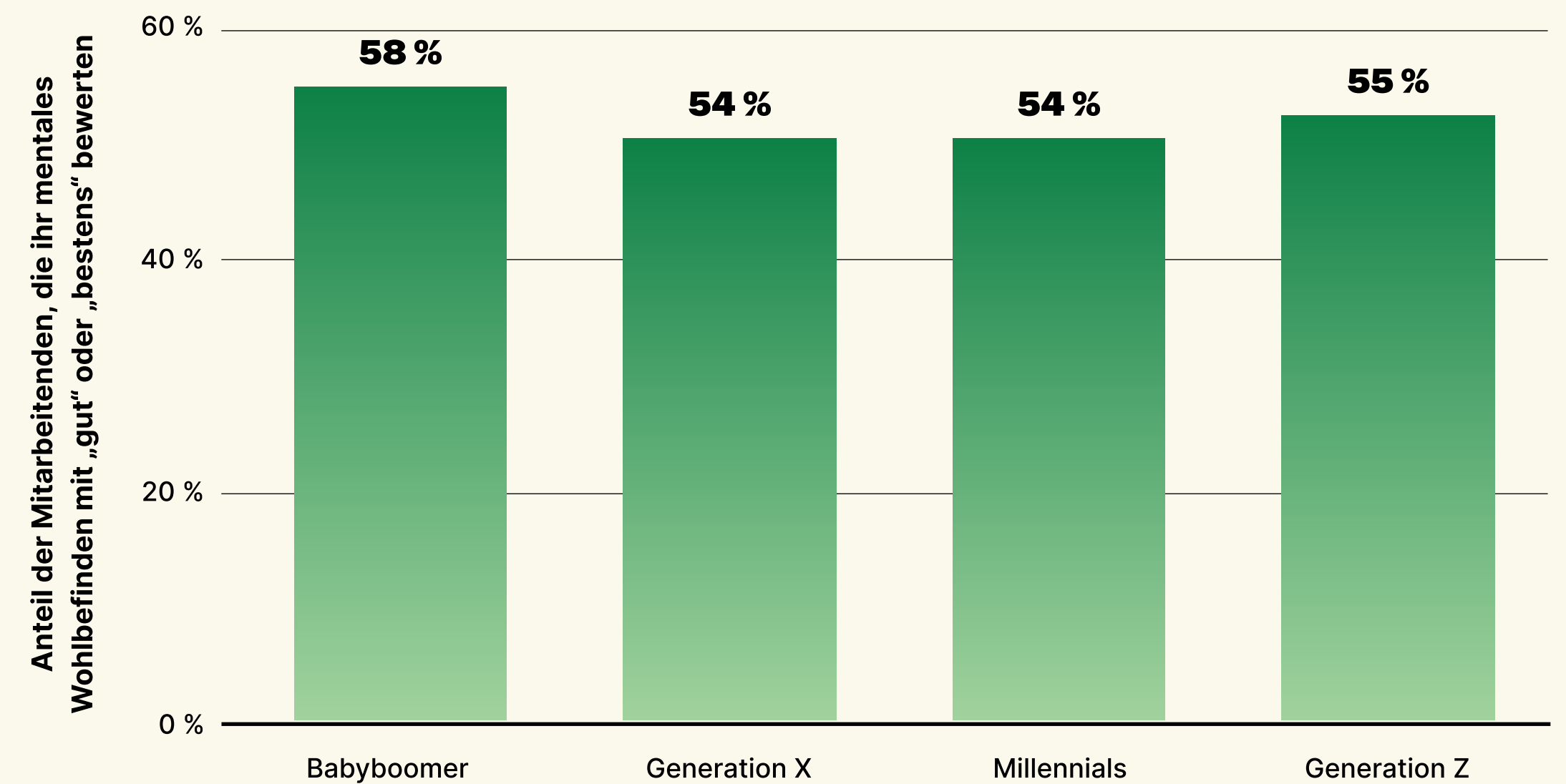
### WELLBEING-PROGRAMME VERBESSERN DIE MENTALE GESUNDHEIT



### MENTALE GESUNDHEIT ÜBER GENERATIONEN HINWEG: EIN GEMEINSAMER KAMPF

Entgegen der Annahme, dass das mentale Wohlbefinden je nach Alter stark variiert, legen unsere Daten ein ausgeglicheneres Bild nahe: **Die Generation Z (55 %) und die Babyboomer (58 %) verzeichnen fast ein identisches Maß an mentaler Gesundheit**, wobei die Millennials und die Generation X dicht darauf folgen.

### PSYCHISCHE GESUNDHEITSPROBLEME BETREFFEN ALLE GENERATIONEN



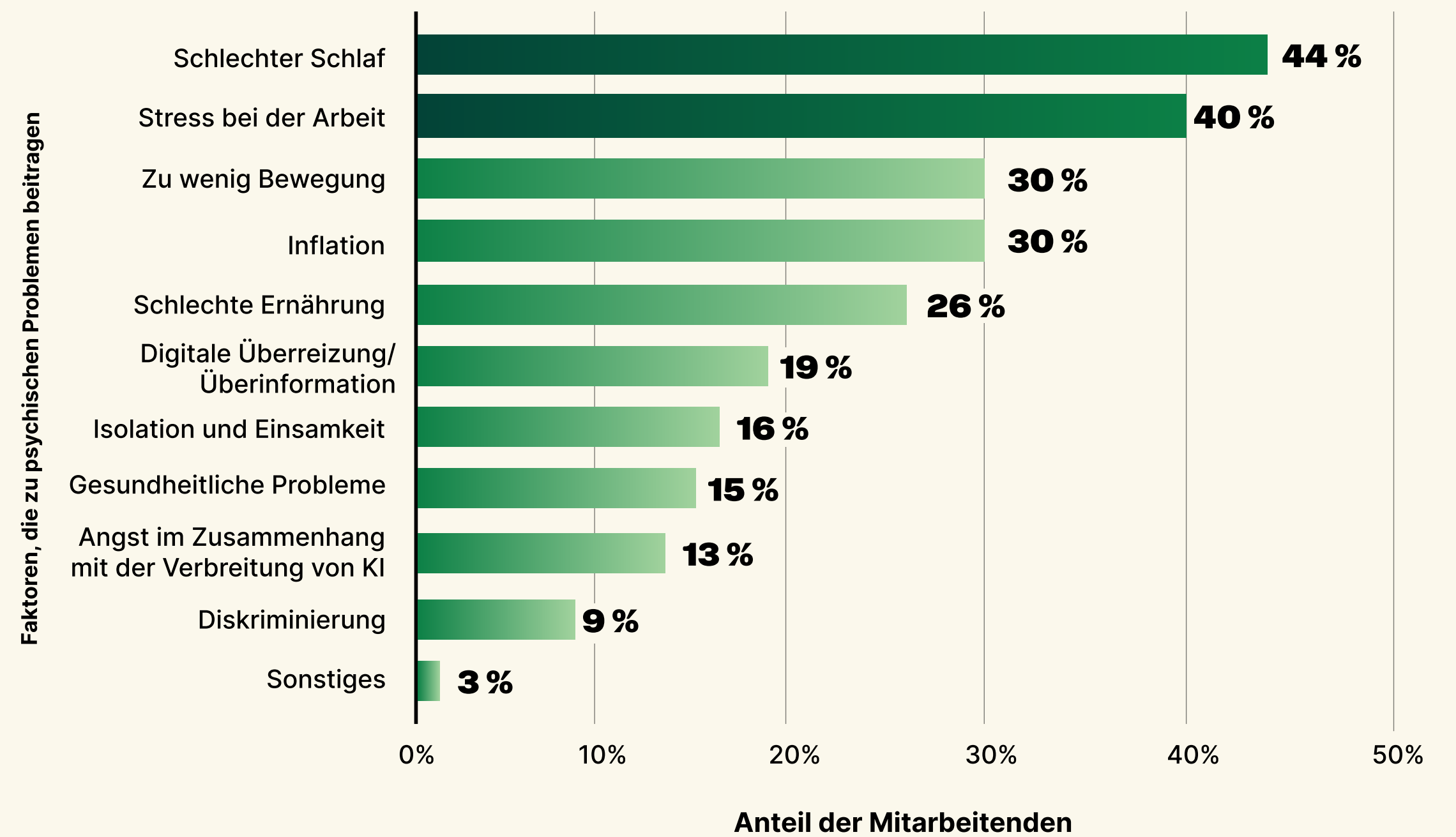
Diese Beständigkeit liefert eine wichtige Erkenntnis: **Psychische Gesundheitsprobleme sind nicht auf eine Generation beschränkt**. Keine Gruppe scheint resilienter zu sein, was die Notwendigkeit von Wellbeing-Programmen unterstreicht, die inklusiv, flexibel und auf verschiedene Lebensphasen zugeschnitten sind.

## FAKTOREN, DIE DIE MENTALE GESUNDHEIT BEEINTRÄCHTIGEN

Mentales Wohlbefinden wird durch miteinander verbundene körperliche, mentale und umweltbedingte Stressfaktoren beeinflusst. Die häufigste Herausforderung, die Mitarbeitende nennen, ist **unzureichender Schlaf (44 %)**, der die emotionale Resilienz langsam untergräbt. Eine Metaanalyse von über 55 Studien fand starke negative Korrelationen zwischen Schlafqualität und psychischer Resilienz (vgl. Schnall, 2022). Zudem hatten Personen, die von schlechtem Schlaf berichteten (d. h. weniger als 7 Stunden pro Nacht), eine über dreimal höhere Wahrscheinlichkeit, über eine geringere Resilienz zu verfügen (vgl. Williams et al., 2018). Außerdem beeinträchtigen Schlafstörungen nachweislich die Fähigkeit zur Stressbewältigung (vgl. Hamilton et al., 2008).

Arbeitsbedingte Belastungen folgen dicht dahinter. **40 % der Mitarbeitenden geben an, dass Arbeitsstress ihrem mentalen Wohlbefinden zusetzt**, was ihn zum zweitwichtigsten Faktor macht. Ständige Anforderungen, ein hohes Arbeitspensum und begrenzte Flexibilität erzeugen eine anhaltende mentale Belastung, die in das Privatleben der Mitarbeitenden übergreift. Eine Reihe von Langzeitstudien zeigt, dass hohe Arbeitsanforderungen, geringe Kontrolle und ein Ungleichgewicht zwischen Aufwand und Belohnung das Risiko für Depressionen, Angstzustände, chronische Erschöpfung und krankheitsbedingte Fehlzeiten signifikant erhöhen (vgl. Duchaine et al., 2020). Andere Forschungen belegen, dass Arbeitsdruck, verursacht durch übermäßige Belastung und geringe Autonomie, mit erhöhtem psychischem Stress, Leistungsabfall und einer Beeinträchtigung des langfristigen Wohlbefindens verbunden ist (vgl. Theorell et al., 2015).

### SCHLECHTER SCHLAF UND ARBEITSSTRESS UNTERGRABEN DIE MENTALE GESUNDHEIT



Dies stimmt eindeutig mit externen Belegen überein, dass Arbeitsstress die mentale Gesundheit im Laufe der Zeit erheblich beeinträchtigt.

Es reicht nicht aus, die mentale Gesundheit isoliert zu betrachten. Um eine signifikante, dauerhafte Wirkung zu erzielen, müssen Unternehmen einen holistischen Ansatz verfolgen, der miteinander verbundene Faktoren wie Arbeitsdruck, körperliche Aktivität und Gelegenheiten zum Entspannen und zur Erholung angeht. Ohne diese umfassende Unterstützung laufen selbst gut gemeinte Wellbeing-Initiativen Gefahr, ihr volles Potenzial nicht auszuschöpfen.

## HERAUSFORDERUNGEN AUFGRUND VON SCHLECHTEM MENTALEM WOHLBEFINDEN

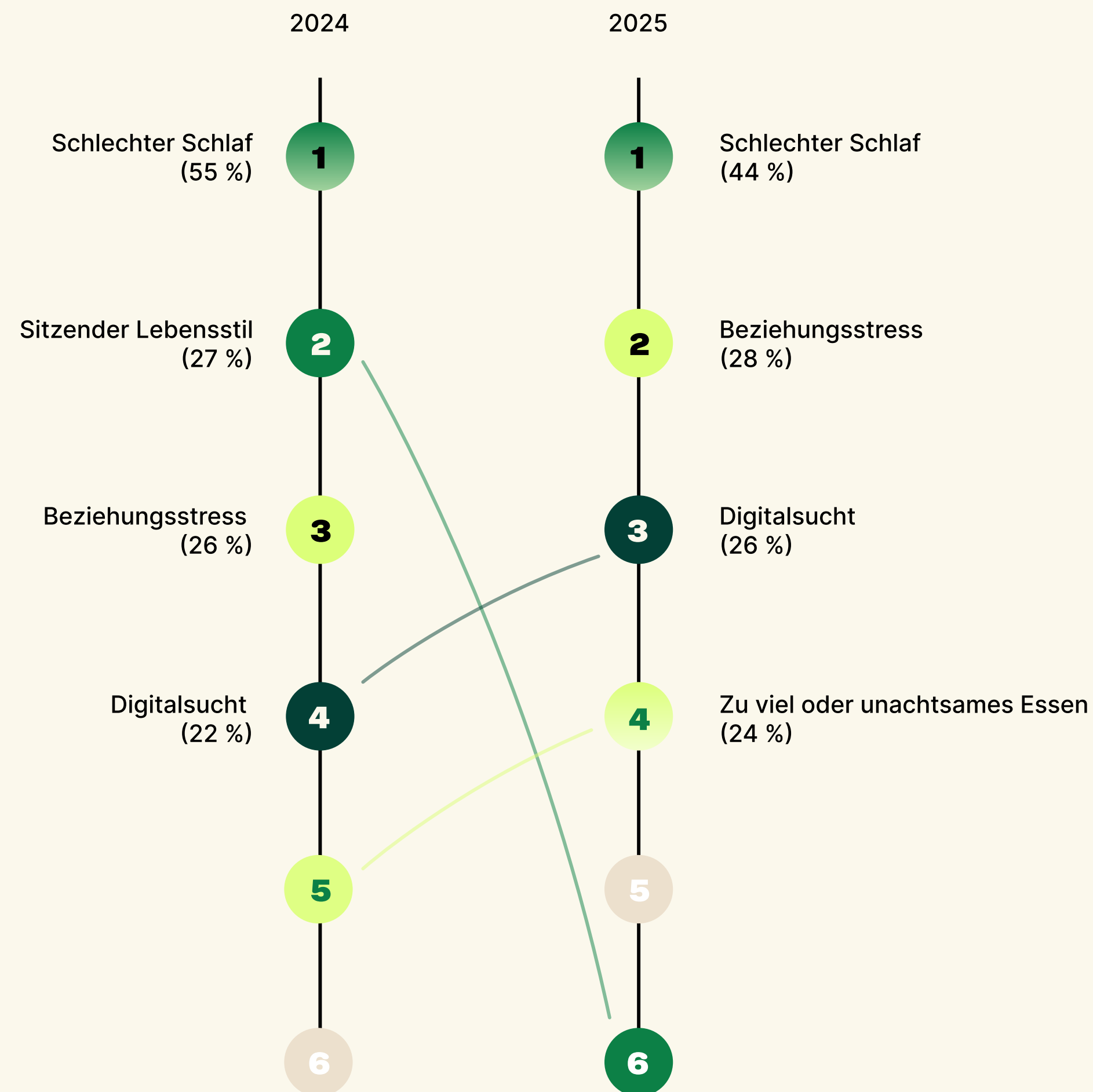
Michael bewältigte Stress früher mit Joggen nach der Arbeit oder einem Abendessen mit Freunden. Doch in letzter Zeit sehen seine Abende anders aus. Er sinkt auf die Couch, das Handy in der Hand, und sagt sich, er werde nur kurz einen Blick auf seine Social Media-Accounts werfen. Doch Minuten werden zu Stunden, während er durch endlose Feeds scrollt und kaum bemerkt, wie die Zeit vergeht. Es fühlt sich an wie eine schnelle Art, abzuschalten, aber das Ergebnis ist immer dasselbe: weniger Schlaf, mehr innerliche Unruhe und ein wachsendes Gefühl der Entfremdung von sich selbst und anderen.

Michaels Geschichte spiegelt einen grundlegenden Wandel wider, den wir in der Arbeitswelt beobachten. Als wir Mitarbeitende fragten, woran sie infolge einer schlechten mentalen Gesundheit am meisten leiden, **war schlechter Schlaf das größte Problem (44 %)**, aber die Verhaltensweisen haben sich im Vergleich zum Vorjahr verändert. **Die Sucht nach digitalen Medien ist mit 26 % die dritthäufigste Ursache** und hat damit Bewegungsmangel als Hauptproblem abgelöst. Diese Veränderung legt nahe, dass viele Mitarbeitende Social Media als Bewältigungsmechanismus nutzen und Inaktivität durch eine andere Form des Abschaltens ersetzen, die eine momentane Flucht bietet, aber Müdigkeit und mentale Belastung im Laufe der Zeit verstärkt.

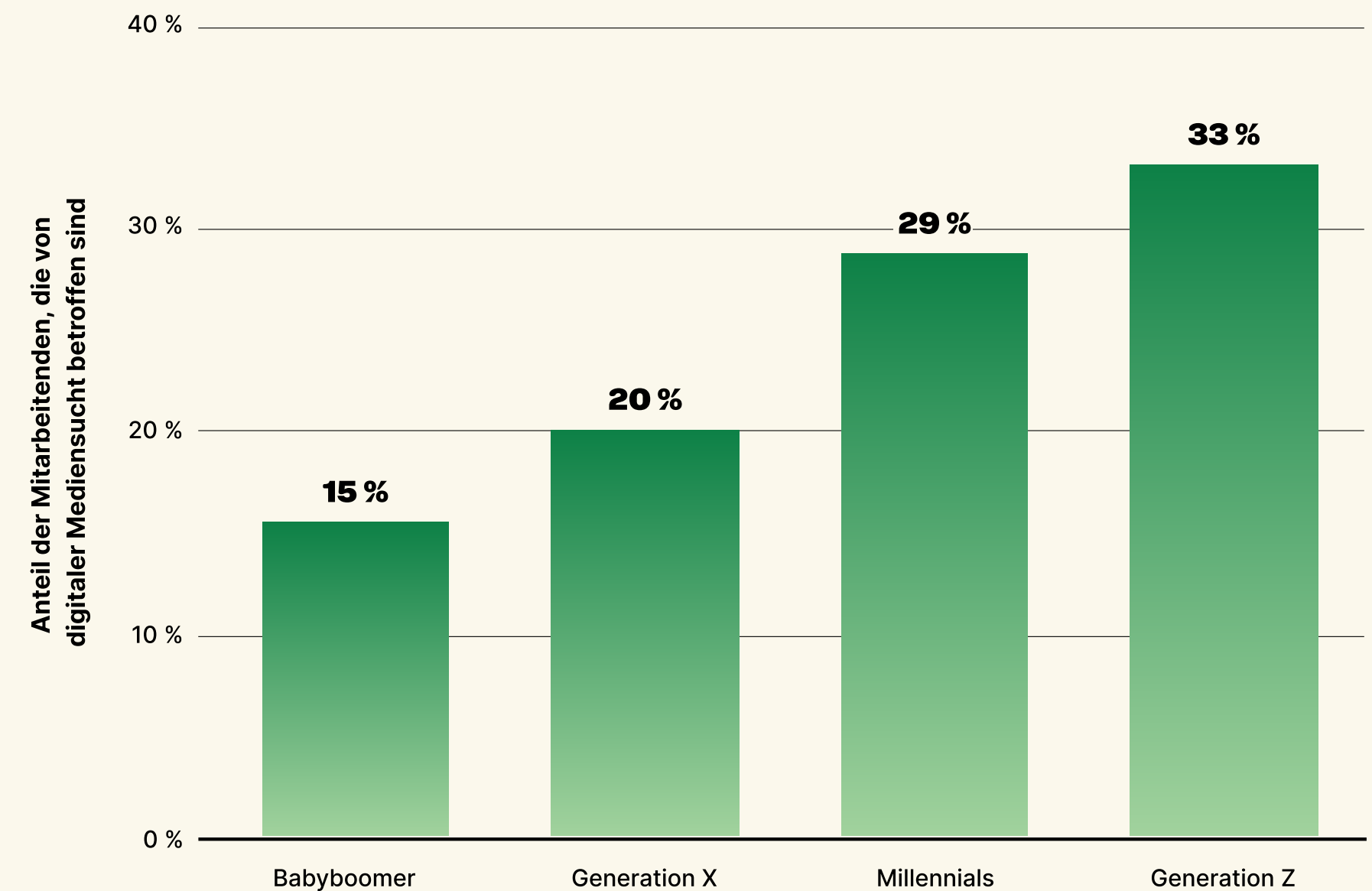
Dieses Verhalten ist bei jüngeren Mitarbeitenden besonders stark ausgeprägt: **33 % der Generation Z, 29 % der Millennials, 20 % der Generation X und 15 % der Babyboomer** geben an, Schwierigkeiten mit der zwanghaften Nutzung digitaler Medien zu haben.



## BEZIEHUNGSSTRESS UND DIGITALE MEDIENSUCHT NEHMEN INFOLGE SCHLECHTER MENTALER GESUNDHEIT ZU



## JÜNGERE MITARBEITENDE HABEN AM MEISTEN MIT DIGITALER ÜBERLASTUNG ZU KÄMPFEN



Dieser Trend unterstreicht eine grundlegendere Herausforderung: Wenn das mentale Wohlbefinden nachlässt, leiden nicht nur Energie und Stimmung. Auch Gewohnheiten ändern sich. Was als ein paar Minuten Ablenkung beginnt, kann sich schleichend zu stundenlanger verlorener Ruhe, aufgeschobenen Workouts und verpassten Gelegenheiten für echte Erholung entwickeln. Und während soziale Medien einst Verbundenheit versprochen, haben sich viele Plattformen zu Orten des Vergleichs, der Informationsüberflutung und spaltender Diskurse entwickelt, die Stress eher verstärken als ihn zu lindern.

Für Unternehmen ist dies ein Aufruf zum Handeln. Eine wirksame Unterstützung der mentalen Gesundheit muss den Mitarbeitenden helfen, sich aus diesen digitalen Fallen zu befreien. Das gelingt durch das Angebot gesünderer, erholsamerer Alternativen: Achtsamkeitsübungen, Gelegenheiten für Bewegung und Momente echter menschlicher Verbundenheit, die Stress reduzieren, anstatt ihn nur zu überdecken.

**„Ich sage mir, es sind nur fünf Minuten am Handy ... aber dann ist es plötzlich Mitternacht und ich bin aufgewühlter als vorher.“**

**Michael**



Dieser Anstieg der digitalen Überlastung ist nur eine Art, wie Mitarbeitende mit mentaler Belastung umgehen. Schlechter Schlaf, unachtsames Essen und Beziehungsstress verändern ebenfalls den Alltag und halten Mitarbeitende von der notwendigen Erholung ab.

Doch ihnen stehen Hilfsmittel zur Verfügung. Viele finden Wege, damit umzugehen – durch Praktiken wie Achtsamkeit, die helfen, den Geist zu erneuern, oder Therapie, die professionelle Anleitung und Unterstützung bietet. In den folgenden Abschnitten werden wir untersuchen, wie diese Strategien den Mitarbeitenden helfen, sich aus Stresszyklen zu befreien und ihre Resilienz wiederherzustellen.

### 3.2.1 ACHTSAMKEIT

#### EINE EINFACHE PRAXIS, DIE SCHWER BEIZUBEHALTEN IST

Sofia begann ihre Morgen früher mit einem ruhigen Ritual. Sie ließ ihr Handy auf dem Nachttisch liegen, kochte sich eine Tasse Tee und trat auf ihren Balkon, um die kühle Luft einzuatmen. Nur zehn Minuten bewusster Stille ließen sie sich geerdet fühlen und bereit für alles, was der Tag bringen würde.



Doch in letzter Zeit sind diese zehn Minuten verschwunden. Meetings am Morgen beginnen immer früher, Chat-Benachrichtigungen verlangen ihre Aufmerksamkeit, noch bevor sie richtig wach ist, und Stress gibt ihr das Gefühl, keine Pause einlegen zu können. Sie sagt sich, dass sie sich später Zeit für eine kurze Achtsamkeitsübung nehmen wird, doch irgendwie ist nie der passende Moment dazu.

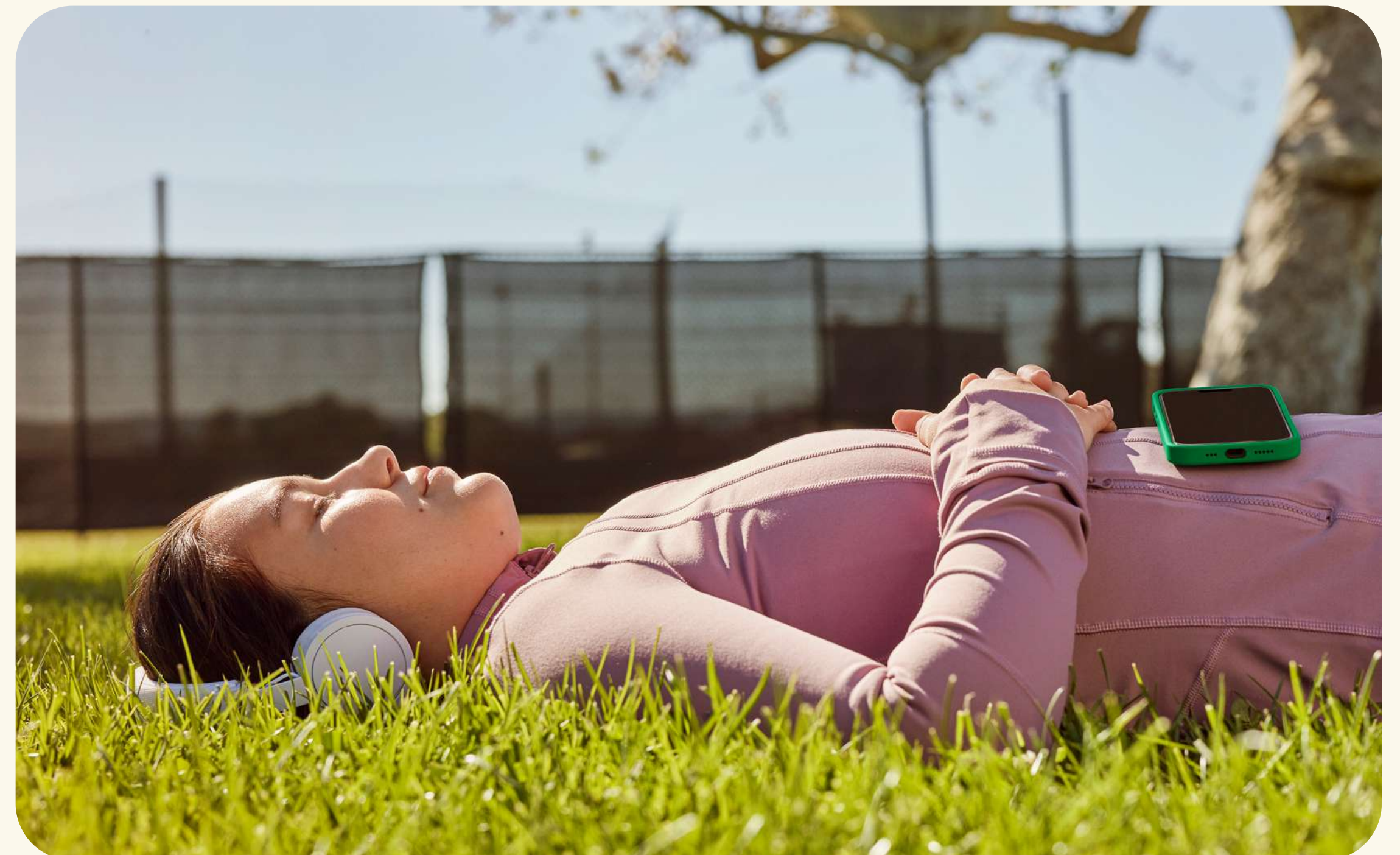
Sofia ist mit diesem Gefühl nicht allein. **Obwohl 57 % der Mitarbeitenden Achtsamkeit für ihr Wohlbefinden als extrem oder sehr wichtig erachten, praktizieren sie nur 22 % täglich.** Für gewöhnlich wird Achtsamkeit seltener praktiziert, nämlich nur einmal pro Woche, wie 62 % angeben. Dies ist ein deutlicher Rückgang gegenüber 88 % vor nur einem Jahr. Und das, obwohl es starke Belege dafür gibt, dass regelmäßige Achtsamkeitsübungen Stress reduzieren, die Konzentration verbessern und die emotionale Resilienz stärken.

Die bei den Mitarbeitenden beliebtesten Praktiken sind einfach und zugänglich:

- 1. Achtsame Spaziergänge (33 %)**
- 2. Tiefe Atemübungen (31 %)**
- 3. Selbstgeführte Meditationen (20 %)**
- 4. Meditations-Apps (17 %)**

Dabei handelt es sich nicht um aufwendige Routinen, sondern um ruhige Momente der Achtsamkeit, die in jeden Tag integriert werden können. Doch das schnelle Tempo der modernen Arbeitswelt, endlose Meetings und die Anziehungskraft digitaler Ablenkungen erschweren es, selbst diese kleinen Praktiken aufrechtzuerhalten.

Mitarbeitenden zu helfen, sich diesen Raum für kleine, aber wirksame Praktiken zurückzuerobern – sei es durch geführte Sitzungen, Achtsamkeitspausen oder App-basierte Ressourcen – kann den Unterschied ausmachen zwischen Sofias zerstreuten Morgenstunden und der ruhigen Konzentration, die einst ihren Tag bestimmte.



### 3.2.2 THERAPIE

#### DAS SCHWEIGEN BRECHEN UND UNTERSTÜTZUNG FINDEN

Für Sofia war Therapie immer etwas für „andere Leute“ – Menschen, die große Veränderungen oder Krisen durchleben. Sie redete sich ein, dass sie mit Stress selbst klarkommen könne, so wie sie es schon immer getan hatte. Aber nach Monaten schlafloser Nächte, einem ständigen Gefühl der Beklemmung und dem Eindruck, dass weder Achtsamkeit noch Auszeiten am Wochenende ihr helfen konnten, sich zu erholen, begann sie sich zu fragen, ob es einen Unterschied machen würde, mit jemandem zu sprechen.

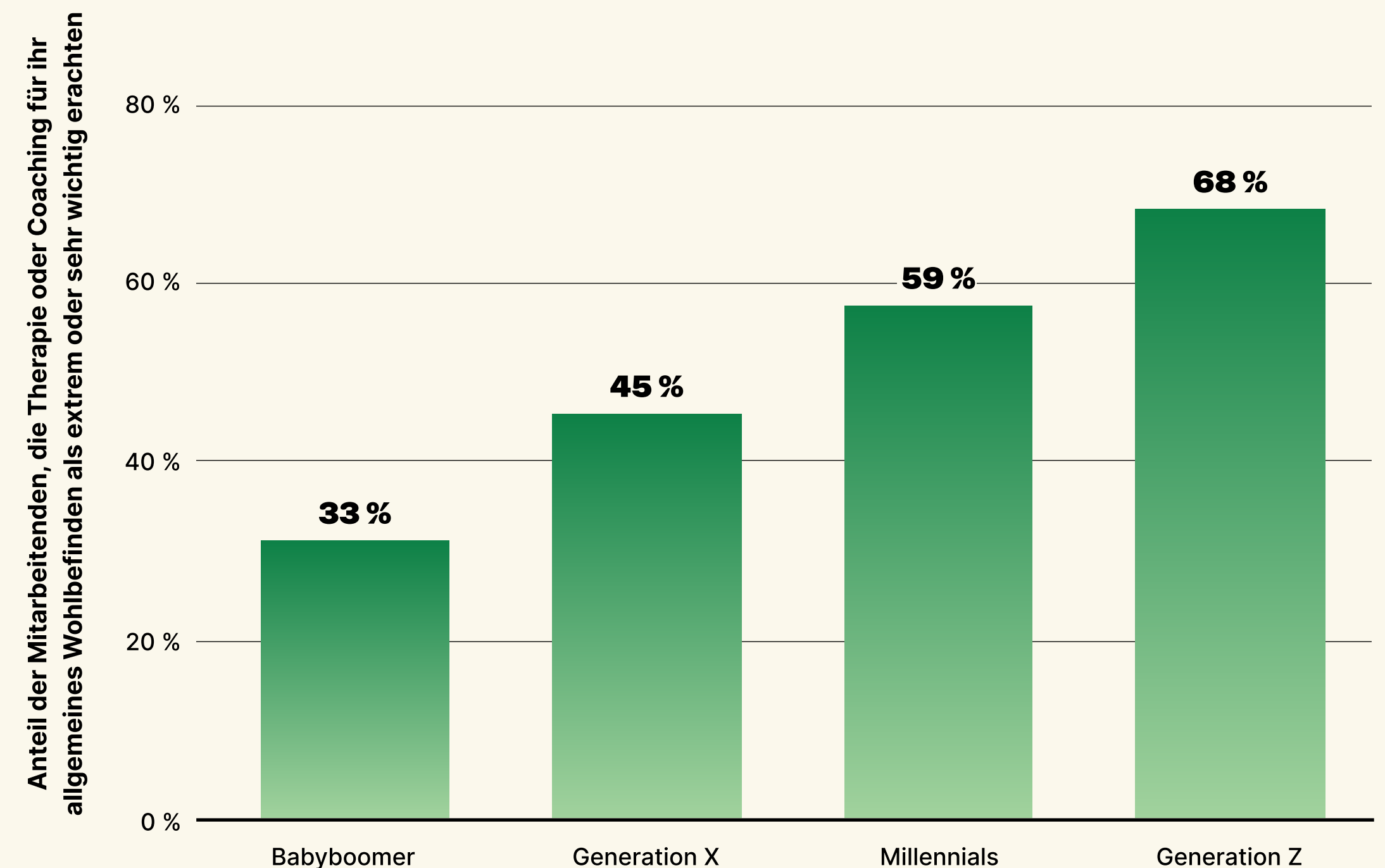
Mit dieser leisen Frage ist sie nicht allein. Unsere Umfrage zeigt, dass **53 % der Mitarbeitenden Therapie oder Coaching für ihr allgemeines Wohlbefinden als extrem oder sehr wichtig erachten**. Dennoch nutzen nur 46 % eine Form der Therapie, sei es in traditionellen Rahmen wie persönlichen Sitzungen (16 %), Online-Coaching (15 %), Gruppentherapie (9 %) oder durch neuere Formate wie KI-gestützte Chat-Therapie (6 %). Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden nimmt immer noch keine professionelle Unterstützung für ihre mentale Gesundheit in Anspruch.

Für viele besteht die Herausforderung nicht darin, den Wert von Therapie anzuerkennen, sondern darin, die Hindernisse zu überwinden, die ihnen im Weg stehen. **Das häufigste Hindernis sind nach wie vor die Kosten, die von 23 % der Mitarbeitenden genannt werden**. Obwohl dies eine Verbesserung gegenüber den 36 % aus dem Vorjahr darstellt, hält es immer noch fast jede:n Vierte:n davon ab, Hilfe zu suchen. Weitere Barrieren sind die Wahrnehmung, Therapie „nicht zu benötigen“ (18 %), mangelndes Interesse (18 %) und begrenzte Zeit (13 %).

Selbst für diejenigen, die Therapie ausprobieren möchten, kann die Logistik überwältigend wirken. Einen Termin zu buchen, sich mit der Krankenkasse auseinanderzusetzen, den richtigen

Therapeuten zu finden – diese Schritte können zu Hürden werden, wenn man ohnehin schon unter Druck steht. Die Einstellung zu Therapie variiert stark zwischen den Generationen. Auf die Frage, wie wichtig Therapie oder Coaching für ihr allgemeines Wohlbefinden ist, gaben **68 % der Generation Z und 59 % der Millennials** an, sie sei extrem oder sehr wichtig – weit mehr als die **45 % der Generation X** und die **33 % der Babyboomer**.

#### JÜNGERE MITARBEITENDE LEGEN MEHR WERT AUF THERAPIE



Dies zeigt einen deutlichen Generationsunterschied: Jüngere Mitarbeitende legen einen viel stärkeren Wert auf die Unterstützung der mentalen Gesundheit und sehen Therapie eher als einen wesentlichen Teil zur Beibehaltung ihres Wohlbefindens.

Sofia hatte großen Respekt vor dem ersten Schritt. Aber als ihr Unternehmen Ressourcen für die mentale Gesundheit als Teil seines Wellbeing-Programms anbot, einschließlich virtueller Coaching-Sessions, die sie während ihrer Mittagspause buchen konnte, senkte das die Einstiegshürde gerade so weit, dass sie es wagte. Sie buchte ihre erste Sitzung, unsicher, was sie erwarten würde. Ein paar Wochen später bemerkte sie den Unterschied: Ihre Therapeutin hatte sie mit Bewältigungsmechanismen ausgestattet, die ihr halfen, besser zu schlafen, weniger Ängste zu haben und sich bei der Arbeit wieder besser konzentrieren zu können.

Sofias Erfahrung spiegelt eine größere Chance für Unternehmen wider. Therapie ist kein Luxus oder letztes Mittel, sondern ein grundlegendes Tool zur Aufrechterhaltung des mentalen Wohlbefindens, zur Vorbeugung von chronischer Erschöpfung und um Mitarbeitende wie Sofia engagiert und resilient zu halten. Indem Arbeitgeber Therapie normalisieren, Kosten- und Zugangsbarrieren abbauen und digitale Optionen integrieren, können sie mehr Mitarbeitenden helfen, die Unterstützung zu finden, die sie selten einfordern, jedoch insgeheim benötigen.



# Körperliches Wohlbefinden

## 3.3

### DER KÖRPER ALS BAROMETER FÜR WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ

Andreas dachte früher, körperliche Gesundheit sei optional: ein Lauf am Wochenende, ein gelegentlicher Yoga-Kurs, vielleicht ein gesünderes Mittagessen, wenn es die Zeit erlaubte. Aber in letzter Zeit bemerkt er, wie sehr sein Körper sein Arbeitsleben widerspiegelt. In Wochen voller Deadlines und langer Arbeitswege schwindet seine Energie bereits am Nachmittag, seine Haltung wird schlechter, und selbst kleine Aufgaben fühlen sich anstrengend an. Wenn er sich hingegen regelmäßig bewegen kann und sich an gesündere Routinen hält, ändert sich alles. Er ist in Meetings aufmerksamer, geduldiger mit seinem Team und weniger stressempfindlich.

Andreas' Erfahrung spiegelt eine breitere Realität am Arbeitsplatz wider: Körperliches Wohlbefinden ist das Fundament für das gesamte Wohlbefinden. Ohne es können selbst die besten Tools für mentale Gesundheit kaum Wirkung zeigen.

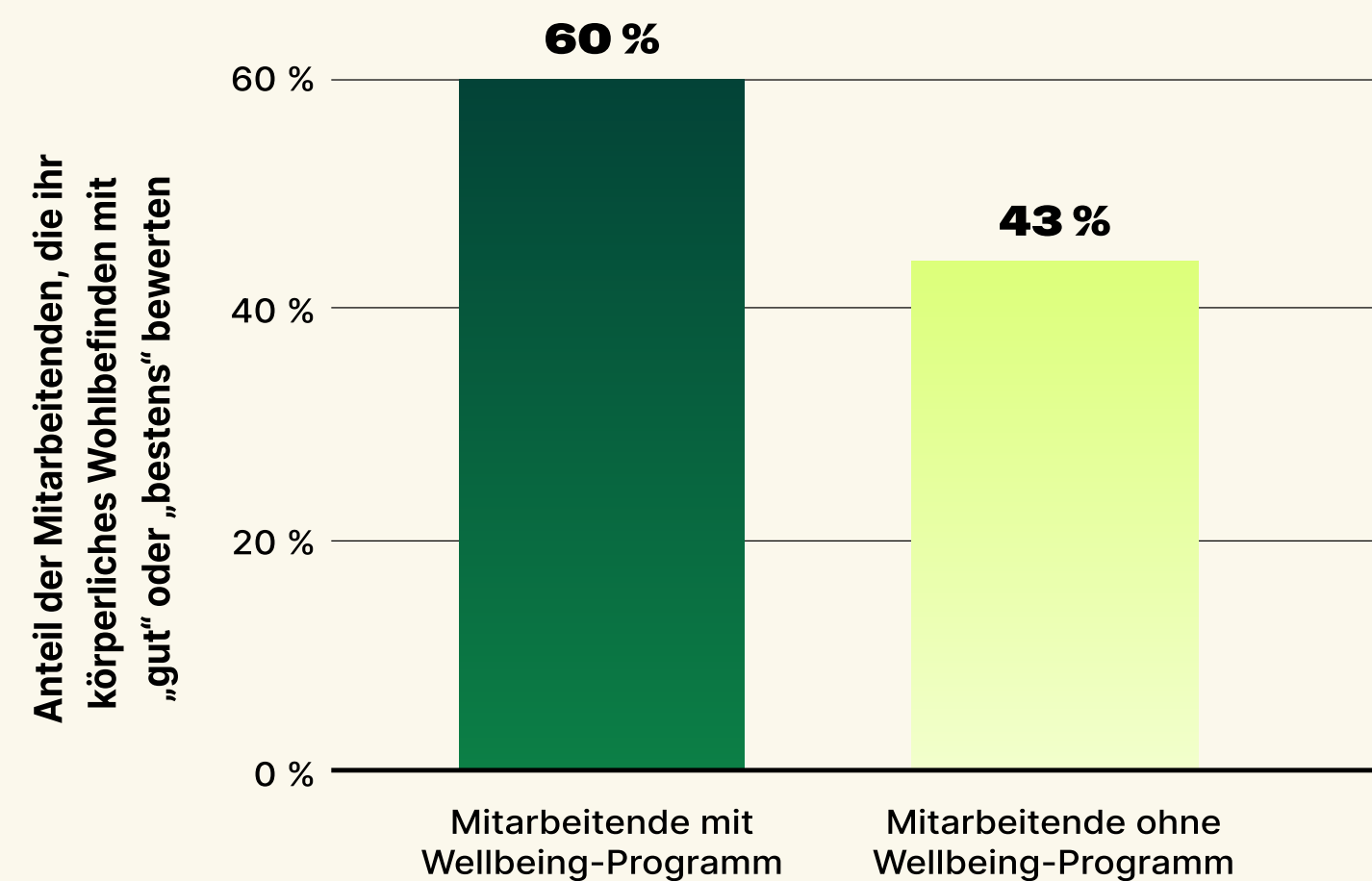
Unsere Umfrage zeigt, dass etwas **mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden (54 %) ihr körperliches Wohlbefinden mit „gut“ oder „bestens“ bewertet**, während 12 % angeben, dass es ihnen nicht so gut oder schlecht geht. Der Zugang zu Wellbeing-Programmen am Arbeitsplatz scheint jedoch einen messbaren Unterschied zu machen. Unter denjenigen, die eine strukturierte



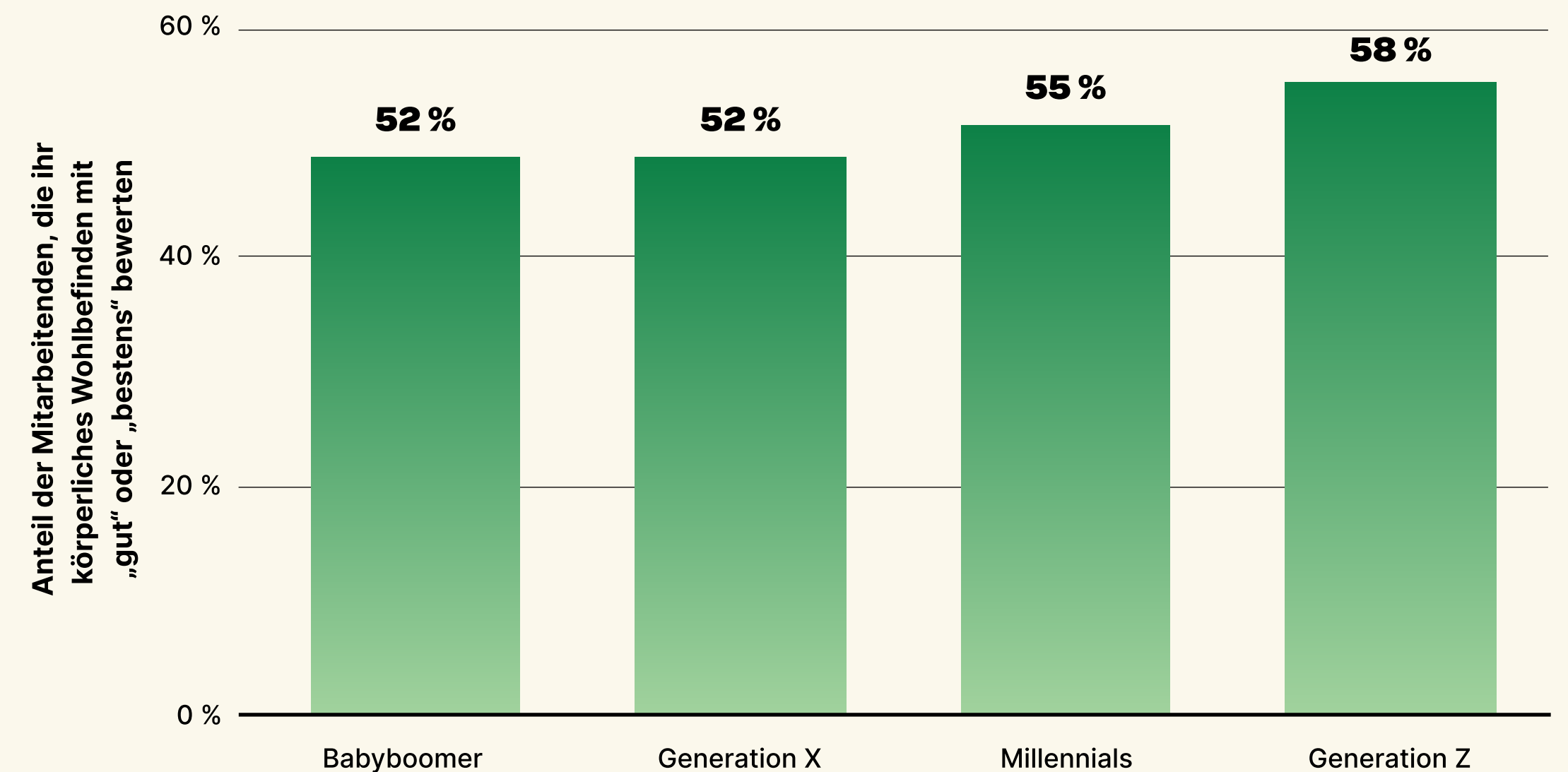
Unterstützung für ihr Wohlbefinden haben, berichten 60 %, dass sie sich gut oder bestens fühlen, verglichen mit nur 43 % derjenigen ohne solche Ressourcen. Die Unterstützung durch den Arbeitgeber spielt eindeutig eine Rolle dabei, positive Ergebnisse im Bereich der körperlichen Gesundheit zu erzielen.

Über alle Generationen hinweg sind die Werte für das körperliche Wohlbefinden relativ konstant, obwohl sie bei jüngeren Mitarbeitenden etwas höher sind: 58 % der Generation Z und 55 % der Millennials geben an, dass es ihnen körperlich gut geht, verglichen mit 52 % bei der Generation X und den Babyboomern. Während das Alter eine Rolle spielen mag, scheint das Vorhandensein einer strukturierten Unterstützung wichtiger zu sein.

## WELLBEING-PROGRAMME UNTERSTÜTZEN DIE KÖRPERLICHE GESUNDHEIT



## KÖRPERLICHES WOHLBEFINDEN IST GENERATIONENÜBERGREIFEND ÄHNLICH



Es gibt Anzeichen für Fortschritt. **55 % der Mitarbeitenden geben an, dass sich ihr körperliches Wohlbefinden im Vergleich zum Vorjahr verbessert hat**, ein Anstieg von 47 % im Jahr 2024, wobei 16 % von einer deutlichen Verbesserung berichten. Doch nicht alle Mitarbeitenden fühlen sich besser: **14 % sagen, dass sich ihr körperliches Wohlbefinden verschlechtert hat**, weshalb viele immer noch Schwierigkeiten haben, Stabilität zu finden.

Körperliche Gesundheit existiert nicht isoliert. Sie wird geprägt von der Unternehmenskultur, dem Zugang zu Wellbeing-Programmen sowie der Zeit und Flexibilität, die Mitarbeitende haben,

um sich um sich selbst zu kümmern. Unternehmen, die körperlichem Wohlbefinden Priorität einräumen – durch strukturierte Programme, unterstützende Umgebungen und Möglichkeiten zur Bewegung –, geben Mitarbeitenden wie Andreas die Chance, Energie, Konzentration und Resilienz zurückzugewinnen. Ohne diese Unterstützung wird die körperliche Gesundheit zu einem stillen Anzeichen von Belastung, was sowohl das individuelle Potenzial als auch die Leistungsfähigkeit des Unternehmens still und leise untergräbt.

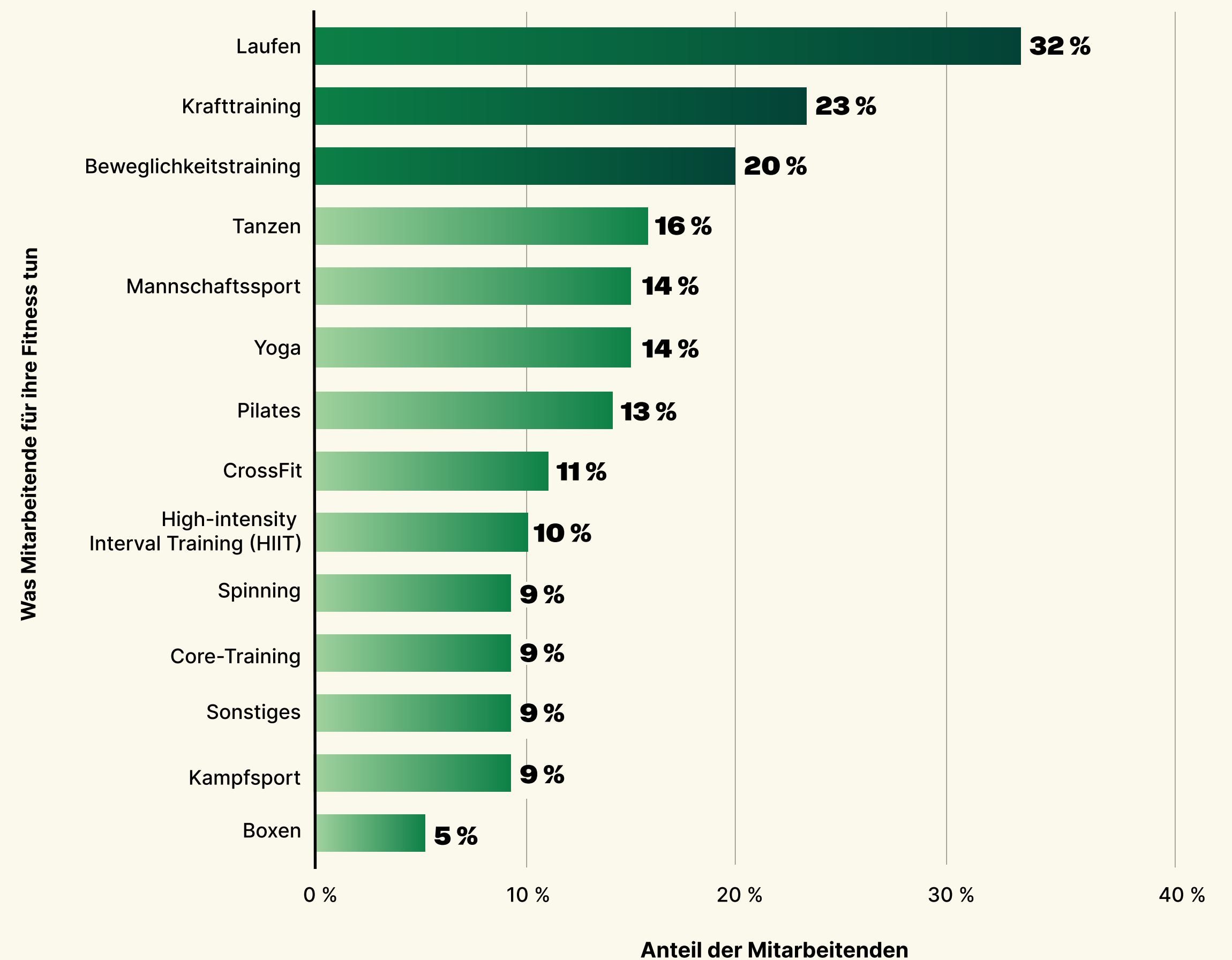
### 3.3.1 FITNESS

#### WEGE ZU MEHR GESUNDHEIT, AUCH WENN DIE ZEIT KNAPP IST

Andreas liebte schon immer das Gefühl, nach dem morgendlichen Joggen mit einem klaren Kopf und voller Energie in den Tag zu starten. Früher fiel es ihm schwer, dabei konstant zu bleiben. Meetings zogen sich in die Länge, E-Mails häuften sich, und am Abend hatte sich das Zeitfenster für Sport geschlossen. Vor Kurzem hat er jedoch damit begonnen, sich feste Zeiten in seinem Kalender zu blockieren. Sport ist für ihn kein nachträglicher Gedanke mehr, sondern ein fester Bestandteil seines Tages. Selbst kurze Läufe oder Krafttrainings helfen ihm, abzuschalten.

Andreas’ veränderte Gewohnheiten spiegeln einen allgemeinen Trend wider. **Fast die Hälfte der Mitarbeitenden (47 %) stuft sich als fit oder sehr fit ein, ein deutlicher Anstieg gegenüber 39 % im Vorjahr.** Gleichzeitig ist der Anteil derjenigen, die sich „nicht fit“ oder „überhaupt nicht fit“ fühlen, auf nur 7 % gesunken. Dieser Aufwärtstrend deutet darauf hin, dass auch unter dem Druck am Arbeitsplatz immer mehr Mitarbeitende ihrer Fitness Priorität einräumen und Wege finden, sie in ihren Alltag zu integrieren.

#### LAUFEN, KRAFTTRAINING UND BEWEGLICHKEIT SIND DIE BELIEBTESTEN FITNESS-AKTIVITÄTEN



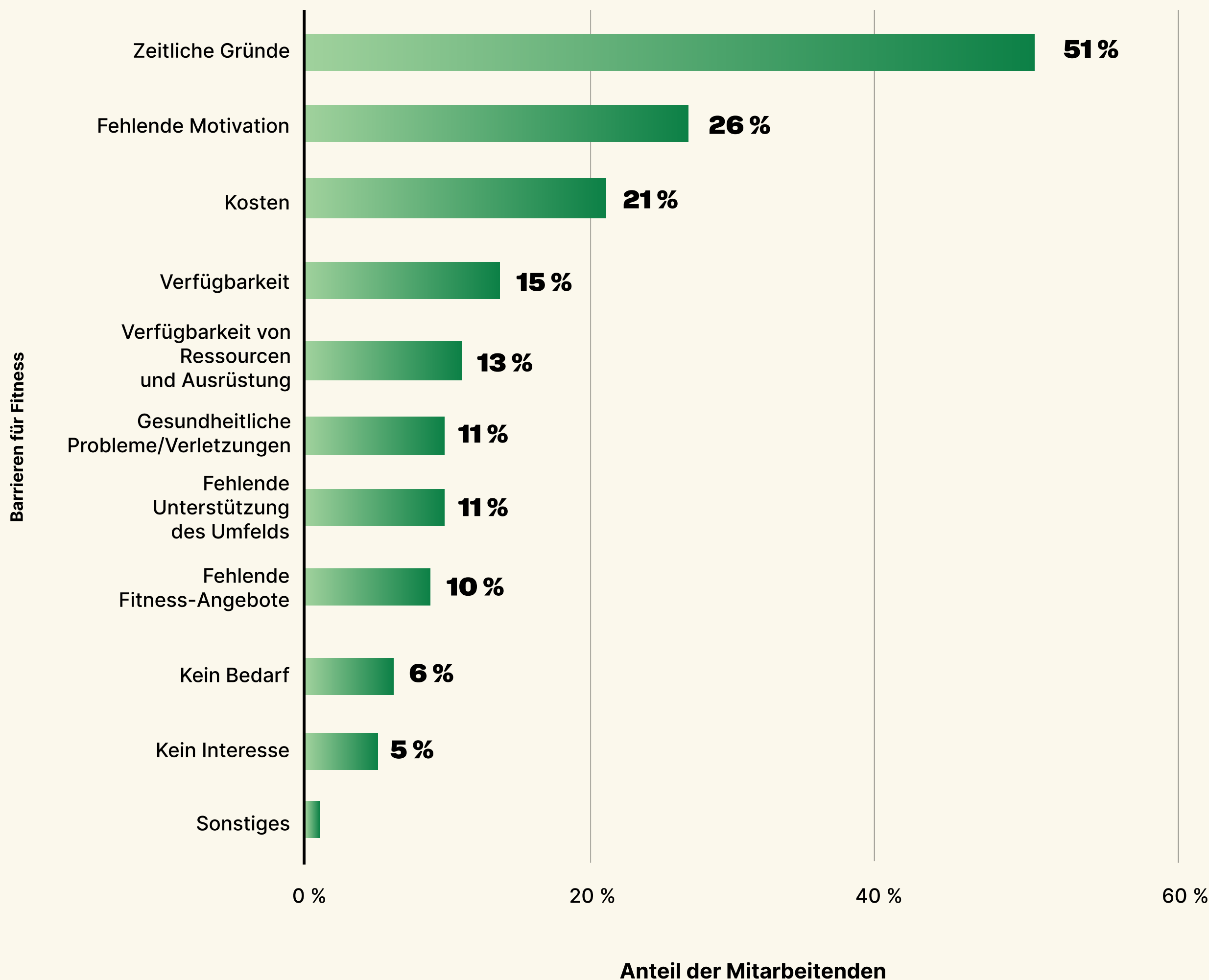
Andreas ist nicht der Einzige, der Sport als Ausgleich nutzt. Wenn Mitarbeitende sich Zeit für körperliche Aktivität nehmen, wenden sie sich leicht zugänglichen, belebenden und wirksamen Routinen zu. **Laufen oder Joggen führt die Liste an: 32 % der Mitarbeitenden geben dies als ihr bevorzugtes Training an.** Andere setzen auf **Krafttraining(23 %)** oder konzentrieren sich mit **Yoga und Stretching (20 %)** auf ihre Beweglichkeit. Die Vielfalt spiegelt eine größere Wahrheit wider: Es gibt keine Patentlösung für Fitness. Wichtig ist, etwas zu finden, das in den Rhythmus von Arbeit und Leben passt, und dabei zu bleiben.

Fitness ist für viele Mitarbeitende zu einem festen Bestandteil ihrer wöchentlichen Routine geworden. In unserer Umfrage geben **78 % an, mindestens einmal pro Woche körperlich aktiv zu sein.** Obwohl das immer noch eine starke Mehrheit ist, markiert es einen **Rückgang gegenüber 93 % im Jahr 2024,** was darauf hindeutet, dass immer weniger Mitarbeitende ihren Routinen regelmäßig nachgehen. Was steht also im Weg?

Die Hindernisse sind bekannt: Bei mehr als der Hälfte der Mitarbeitenden ist es **Zeitmangel (51 %),** andere nennen **mangelnde Motivation (26 %)** oder die **Kosten (21 %)** als Hauptgründe dafür, ihre Fitness-Routinen aufgegeben zu haben. Zusammen zeigen diese Herausforderungen, wie schwierig es sein kann, regelmäßige Bewegung beizubehalten, insbesondere ohne strukturelle Unterstützung.

Diese Zahlen verdeutlichen ein Paradox am Arbeitsplatz: Während sich immer mehr Menschen als fit einschätzen und Wege finden, Sport zu treiben, fühlen sich viele immer noch durch starre Arbeitszeiten, mangelnde Ressourcen und konkurrierende Anforderungen eingeschränkt.

## ZEITMANGEL IST DIE GRÖSSTE HÜRDE FÜR FITNESS



„Ich weiß, wie viel besser ich mich fühle, nachdem ich im Fitnessstudio Gewichte gehoben habe, aber meistens finde ich keine Zeit dafür.“

Andreas



Für Unternehmen ist dies sowohl eine Herausforderung als auch eine Chance. Fitness zu fördern, bedeutet nicht nur, Fitnessstudio-Mitgliedschaften oder Kurse vor Ort anzubieten. **Es geht darum, die Zeit und Flexibilität zu schaffen, die Mitarbeitende brauchen, um diese Angebote auch nutzen zu können.** Unternehmen, die Bewegung in den Arbeitstag integrieren – zum Beispiel durch Walking-Meetings, Wellbeing-Pausen oder längere Mittagspausen – helfen Angestellten wie Andreas, dass Fitness nicht aus ihrem Kalender verschwindet. Wenn Bewegung Teil des Arbeitsalltags wird, entstehen gesündere, energiegeladene Teams, die sowohl für sich selbst als auch für ihr Unternehmen ihr volles Potenzial ausschöpfen können.

### 3.3.2 ERNÄHRUNG

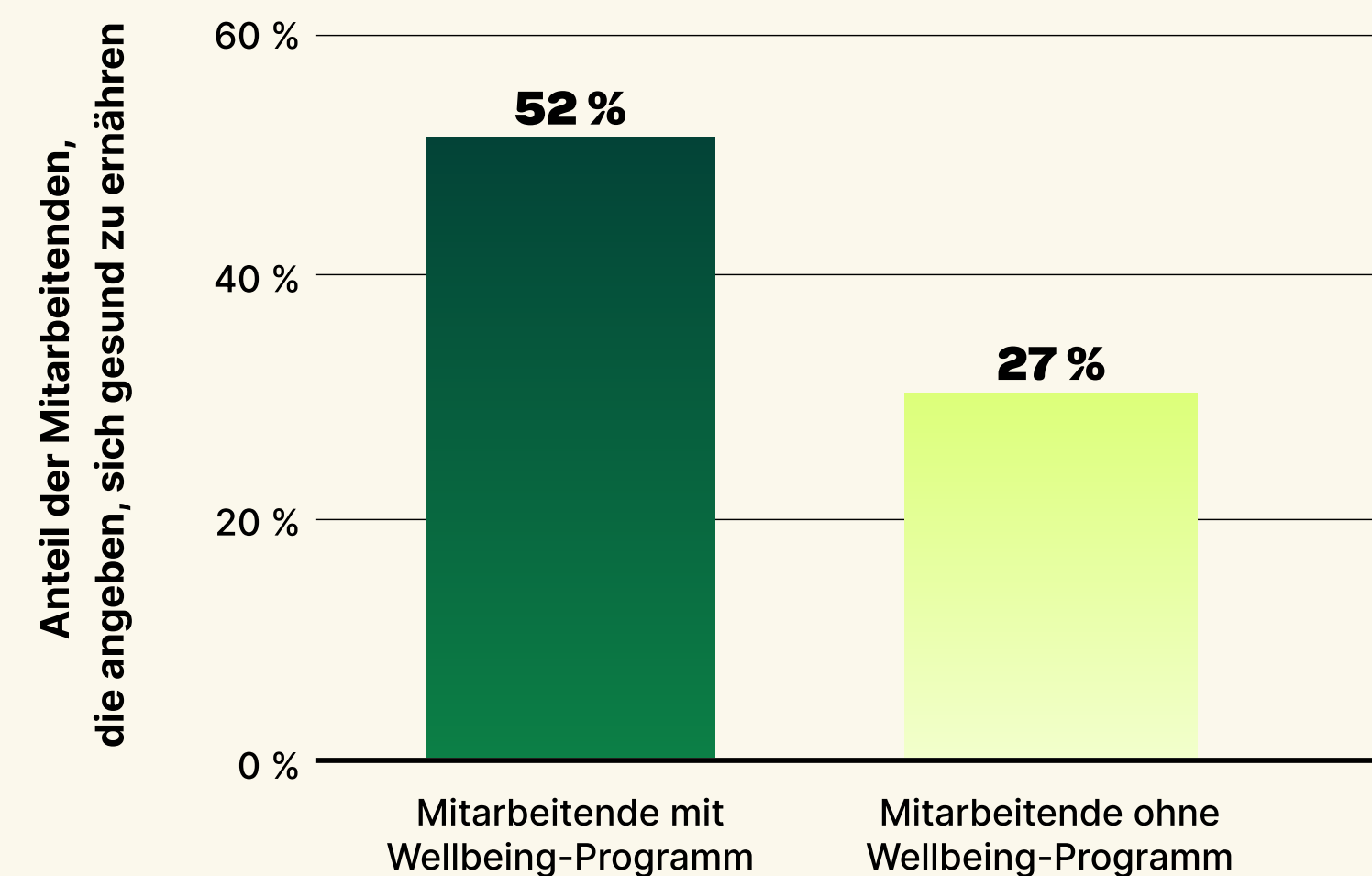
#### BALANCE FINDEN IN EINER SCHNELLEBIGEN WELT

Andreas startet oft mit guten Vorsätzen in den Tag. Der Kühlschrank ist mit frischem Gemüse gefüllt, er plant gesunde Mahlzeiten und sagt sich, dass diese Woche anders wird. Doch wenn Deadlines sich häufen und Meetings sich in die Länge ziehen, gewinnt die Bequemlichkeit. Ein ausgelassenes Mittagessen wird zu einem Snack aus dem Automaten, das Abendessen ist oft ein Take-out, und am Freitag ist das am Montag gekaufte Gemüse unberührt.

Er weiß, wie viel besser er sich fühlt, wenn er sich gesund ernährt: mehr Energie fürs Training, besserer Schlaf, mehr Konzentration. Aber Beständigkeit zu finden, fühlt sich wie ein Kampf gegen Windmühlen an.

Unsere Umfrage zeigt, dass Andreas nicht allein ist. **Weniger als die Hälfte der Mitarbeitenden (43 %) bewertet ihre Ernährung als sehr gesund oder gesund, während sie 17 % als ungesund bezeichnen.** Der Zugang zu einem betrieblichen Wellbeing-Programm macht einen großen Unterschied: Unter den Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen **bewerten 52 % ihre Ernährung als gesund**, verglichen mit **nur 27 % der Mitarbeitenden ohne.**

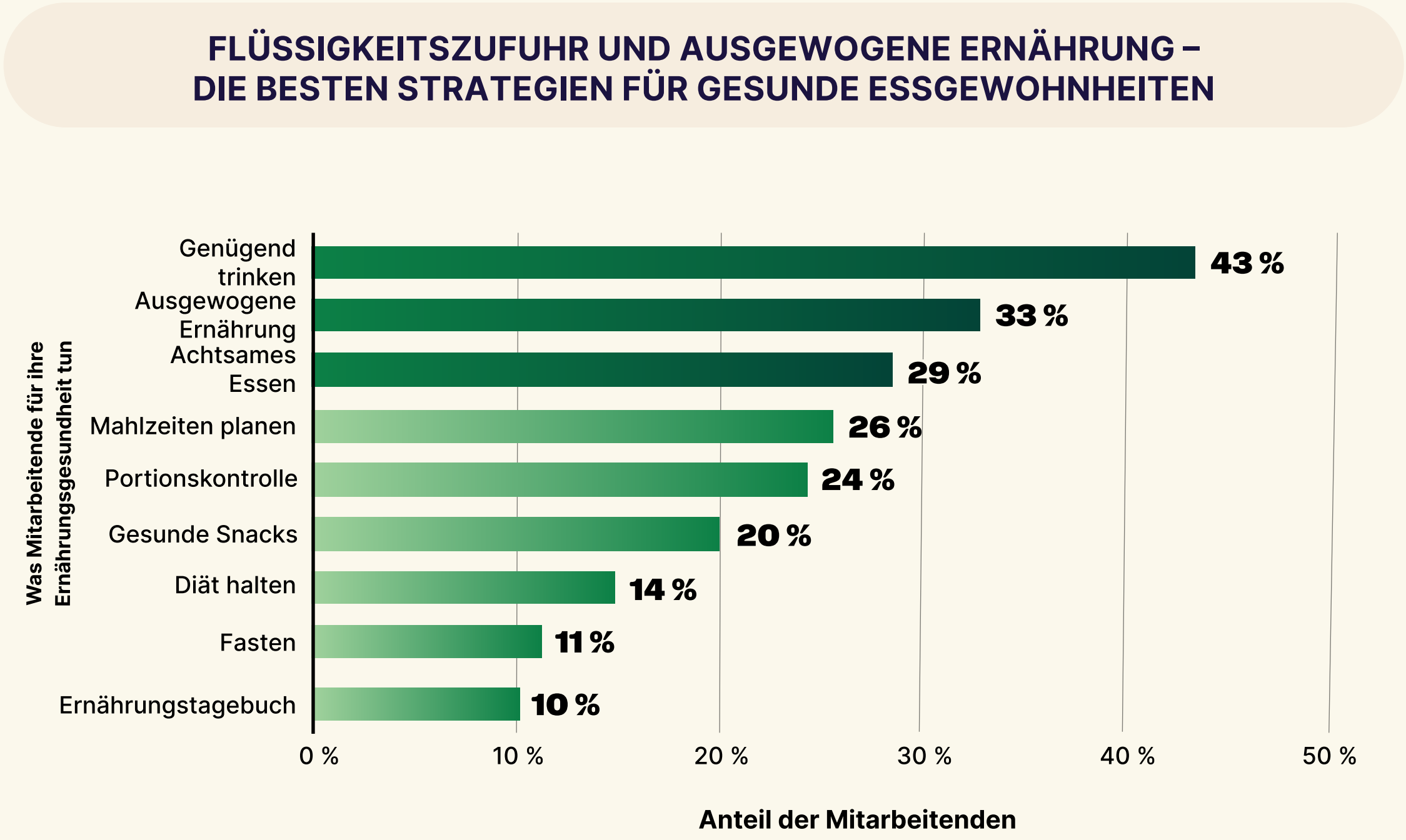
#### WELLBEING-PROGRAMME UNTERSTÜTZEN EINE BESSERE ERNÄHRUNG



Wenn Mitarbeitende sich für gesündere Routinen entscheiden, beginnen ihre Strategien oft mit kleinen, nachhaltigen Veränderungen. Für Andreas bedeutet das, vor seinen morgendlichen Meetings seine Wasserflasche zu füllen, am Sonntag für die Woche vorzukochen und sich mittags Zeit zu nehmen, um in Ruhe zu essen. Diese alltäglichen Entscheidungen mögen belanglos erscheinen, aber sie summieren sich.

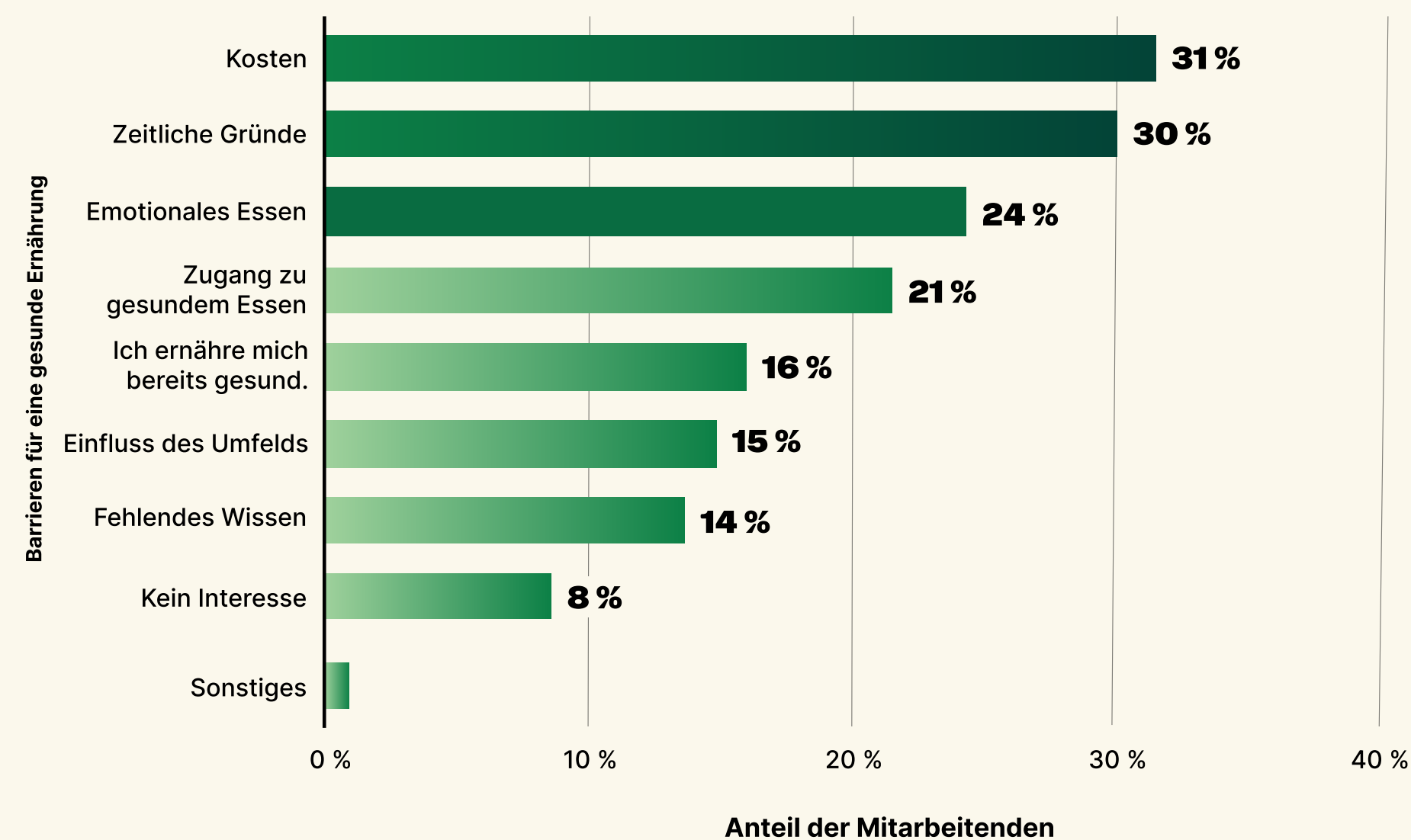
Unsere Umfrage zeigt, dass die wichtigsten Wellbeing-Strategien der Mitarbeitenden dieselbe Einstellung widerspiegeln: 43 % achten auf eine ausreichende Flüssigkeitsaufnahme, 33 % konzentrieren sich auf eine ausgewogene Ernährung, und 29 % praktizieren achtsames Essen. Obwohl Flüssigkeitszufuhr oft getrennt betrachtet wird, ist sie tatsächlich ein wesentlicher Bestandteil der Ernährung. Ausreichend viel Wasser zu trinken, fördert die Verdauung, die kognitive Leistungsfähigkeit und das Energieniveau, was es zu einem grundlegenden Element der gesamten Ernährungsgesundheit macht.

Diese Verhaltensweisen für sich allein genommen mögen zwar keine große Wirkung haben, aber sie schaffen die Grundlage für dauerhaftes Wohlbefinden und unterstützen eine bessere Energie, Stimmung und Leistung im Laufe des Tages.



Natürlich kann es schwerfallen, selbst die besten Absichten aufrechtzuerhalten. Viele Mitarbeitende stehen vor hartnäckigen Hindernissen, die gesunden Essgewohnheiten im Weg stehen. Für manche ist die Herausforderung finanzieller Natur. **31 % geben an, dass die Kosten für nahrhafte Lebensmittel eine große Hürde sind.** Für andere geht es um Zeit. 30 % berichten, dass ihre vollen Terminkalender es schwierig machen, gesunde Lebensmittel einzukaufen und ausgewogene Mahlzeiten zuzubereiten. Bei fast einem Viertel der Mitarbeitenden (24 %) kann emotionales Essen den Fortschritt untergraben, insbesondere in Zeiten von Stress oder chronischer Erschöpfung.

### KOSTEN UND ZEIT GEFÄHRDEN GESUNDE ESSGEWOHNHEITEN



Diese Hindernisse unterstreichen, dass Ernährung nicht nur eine Frage der Willenskraft ist. Sie wird durch den Kontext geprägt: von Zeitplänen, Ressourcen, Emotionen und Verfügbarkeit.

Damit eine gesunde Ernährung dauerhaft aufrechterhalten werden kann, braucht es Unterstützung, die die Mitarbeitenden dort abholt, wo sie sich befinden.

Ernährung ist, wie Fitness, nicht nur eine persönliche Gewohnheit; sie wird durch das Umfeld geprägt. Ohne erschwingliche, leicht zugängliche Optionen und die Zeit, Mahlzeiten zuzubereiten und zu genießen, verblassen selbst die besten Absichten.

Unternehmen haben hier die Möglichkeit, eine bedeutsame Rolle zu spielen. Nahrhafte Optionen am Arbeitsplatz, Aufklärung über achtsames Essen und genügend Zeit für Mittagspausen können einen spürbaren Unterschied machen. Auch digitale Tools können helfen. Ernährungs-Apps, mit denen Mahlzeiten erfasst und der Aufbau gesunder Gewohnheiten unterstützt werden können, geben Mitarbeitenden einen besseren Einblick in das, was sie zu sich nehmen, und wie ihre Ernährung sich auf ihre Energie, ihre Konzentration und ihr allgemeines Wohlbefinden auswirkt. Mit der richtigen Unterstützung können Mitarbeitende wie Andreas den Kreislauf von ausgelassenen Mahlzeiten und hastigen Entscheidungen durchbrechen und eine Balance finden, die sowohl ihre Gesundheit als auch ihre Arbeitsleistung aufrechterhält.

„Ich weiß, dass ich mich wacher und energiegeladener fühle, wenn ich mich gesund ernähre und meine Makros tracke, aber ohne diese Struktur ist es leicht, den Überblick zu verlieren. Wenn ich endlich eine Pause machen kann, gewinnt immer das, was schnell und einfach ist.“

Andreas



### 3.3.3 SCHLAF

#### DIE SCHWER ZU SCHÜTZENDE GRUNDLAGE DER ERHOLUNG

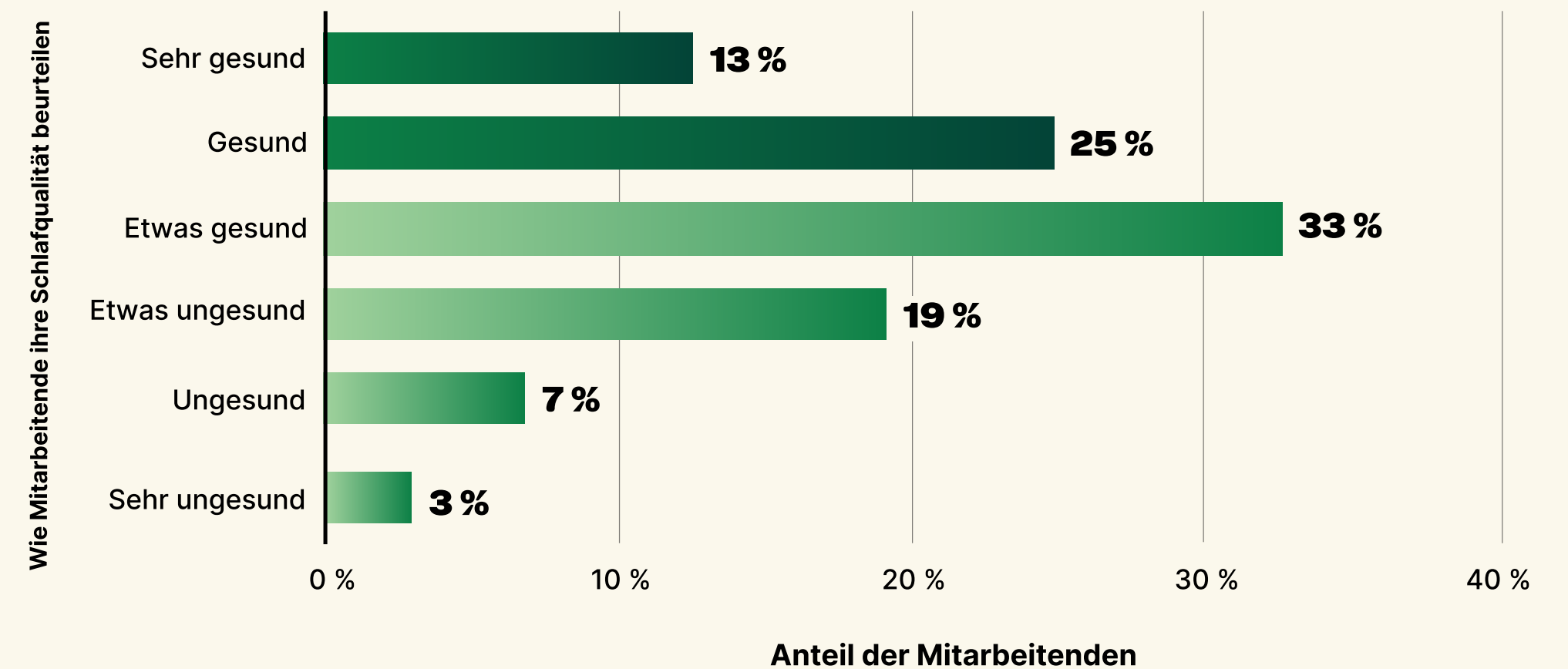
Andreas hat alles versucht: Er isst früher zu Abend, verzichtet auf den Kaffee nach dem Mittagessen und nimmt sein Handy nicht mehr mit ins Schlafzimmer. Doch sobald er abends im Bett liegt, weigert sich sein Kopf, abzuschalten. Er geht innerlich seine E-Mails durch, die Meetings des nächsten Tages spielen sich vor seinem inneren Auge ab, und ehe er sich versieht, ist es nach Mitternacht. Zu schnell ist es schon wieder Zeit, aufzustehen, und er beginnt einen weiteren Tag mit weniger Energie als den vorherigen.

Diese Herausforderung spiegelt sich in der gesamten Arbeitswelt wider. **Nur 38 % der Mitarbeitenden bewerten ihre Schlafqualität als gesund oder sehr gesund**, während **10 %** sie als ungesund oder äußerst ungesund bezeichnen. Obwohl sich dieser Wert im Vergleich zum Vorjahr leicht verbessert hat, bedeutet dies immer noch, dass die meisten Mitarbeitenden nicht die erholsame Ruhe bekommen, die sie brauchen, um auf der Arbeit Höchstleistung erbringen zu können.

Die Bedeutung von Schlaf ist nahezu universell. **84 % der Mitarbeitenden geben an, dass Schlaf äußerst wichtig oder sehr wichtig für ihr Wohlbefinden ist**. Aber zu wissen, dass es wichtig ist, bedeutet nicht, dass sie genug davon bekommen. Tatsächlich sagen **69 %, dass sie weniger als sieben Stunden pro Nacht schlafen** und unterschreiten damit die empfohlene Menge für eine vollständige kognitive und emotionale Erholung.

Was hält uns also wach? Bei fast der  **Hälfte der Mitarbeitenden (47 %) lautet die Antwort Stress und innere Unruhe**, die es ihnen erschweren, abzuschalten und sich zu erholen.

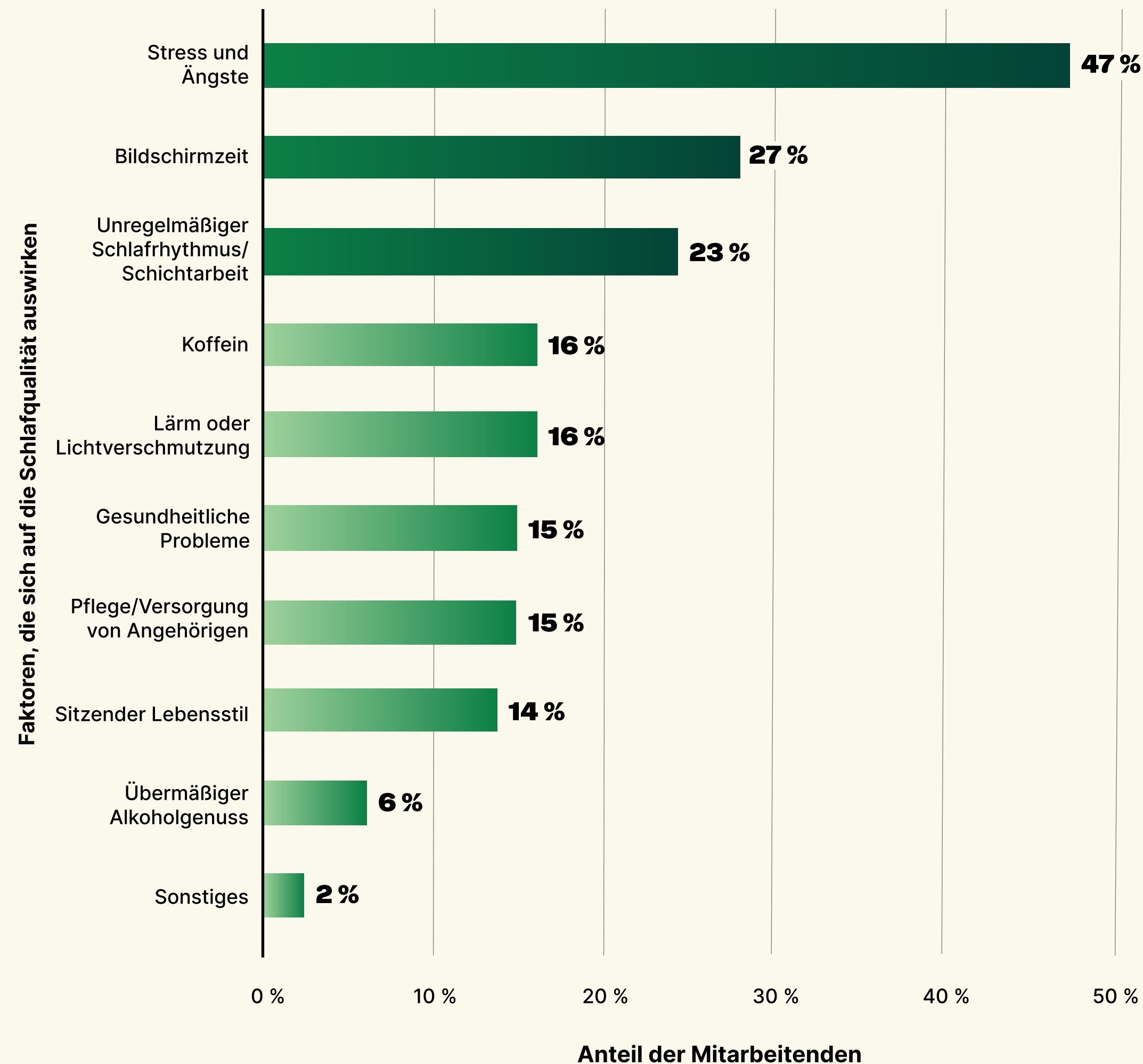
#### DIE MEHRZAHL DER MITARBEITENDEN HAT SCHLAFPROBLEME



Andere haben Probleme mit der Bildschirmzeit vor dem Schlafengehen (genannt von 27 %), oder mit unregelmäßigen Arbeitszeiten und Schichtarbeit, die bei 23 % der Befragten den natürlichen Rhythmus des Körpers stören. Diese Hürden machen Schlaf von einem biologischen Bedürfnis zu einer täglichen Herausforderung, die nicht nur die Erholung, sondern auch Leistung, Stimmung und allgemeine Resilienz beeinträchtigt.



## STRESS UND BILDSCHIRMZEIT STÖREN DIE RUHE



Schlechter Schlaf zehrt nicht nur an der persönlichen Energie. Er verstärkt Stress, schwächt das Immunsystem, erschwert die Konzentration und beeinträchtigt die Entscheidungsfähigkeit während des Arbeitstages. Im Laufe der Zeit wird er zu einem stillen Auslöser von chronischer Erschöpfung.

Für Unternehmen beginnt die Verbesserung des Wohlbefindens oft genau hier. Eine Kultur zu schaffen, in der Mitarbeitende wirklich abschalten können, mit Ressourcen für Stressbewältigung und gesunden Grenzen zwischen Technologie und Arbeitszeiten – all das spielt eine Rolle. Auch Schlaf-Apps können ein wirksames Tool sein. Indem sie Mitarbeitenden helfen, sowohl die Quantität als auch die Qualität ihres Schlafs zu erfassen, schaffen sie Bewusstsein, decken Muster auf und bieten personalisierte Einblicke, die eine bessere Erholung fördern.

Bei der Unterstützung des Schlafs geht es nicht nur um individuelle Gewohnheiten. Es geht darum, Arbeitsumgebungen zu schaffen, die Erholung ermöglichen und Ruhe nicht als Luxus, sondern als wesentlichen Bestandteil von Leistung und Wohlbefinden behandeln.

„Ich weiß, dass Schlaf eine Priorität sein sollte, aber egal, was ich versuche, Stress hält mich wach. Und jeden Morgen bin ich völlig ausgepowert.“

Andreas



# Die große Benefit-Lücke

---

**4.1** Die häufigsten von Unternehmen angebotenen  
Wellbeing-Programme

---

**4.2** Benefitnutzung: Niedrige Teilnahmequoten  
als Anzeichen von Programmdefiziten

---

**4.3** Die Nachfrage nach ganzheitlicherer Unterstützung

---



## Erwartungshaltung vs. Realität

Moderne Unternehmen investieren weiterhin in Mitarbeiterbenefits, aber es besteht eine wachsende Diskrepanz zwischen dem, was angeboten wird, und dem, was Mitarbeitende nach eigener Aussage wirklich brauchen, damit es ihnen gut geht. Traditionelle Zusatzleistungen wie Krankenversicherungen und bezahlter Urlaub bleiben unerlässlich, reichen aber nicht mehr aus. Mitarbeitende erwarten heutzutage **Wellbeing-Benefits, die ihre täglichen Gewohnheiten, ihre mentale Gesundheit und ihr holistisches Wohlbefinden unterstützen.**

Diese Lücke betrifft nicht nur Benefits, sondern wirkt sich auch auf die Moral, das Vertrauen, die Produktivität und die Mitarbeiterbindung aus. Sie beeinflusst, ob sich Mitarbeitende ausreichend unterstützt fühlen, um im Unternehmen zu bleiben.

# Die häufigsten von Unternehmen angebotenen Wellbeing-Programme

## 4.1

### BEGRENZTE REICHWEITE UND ABNEHMENDE FLEXIBILITÄT

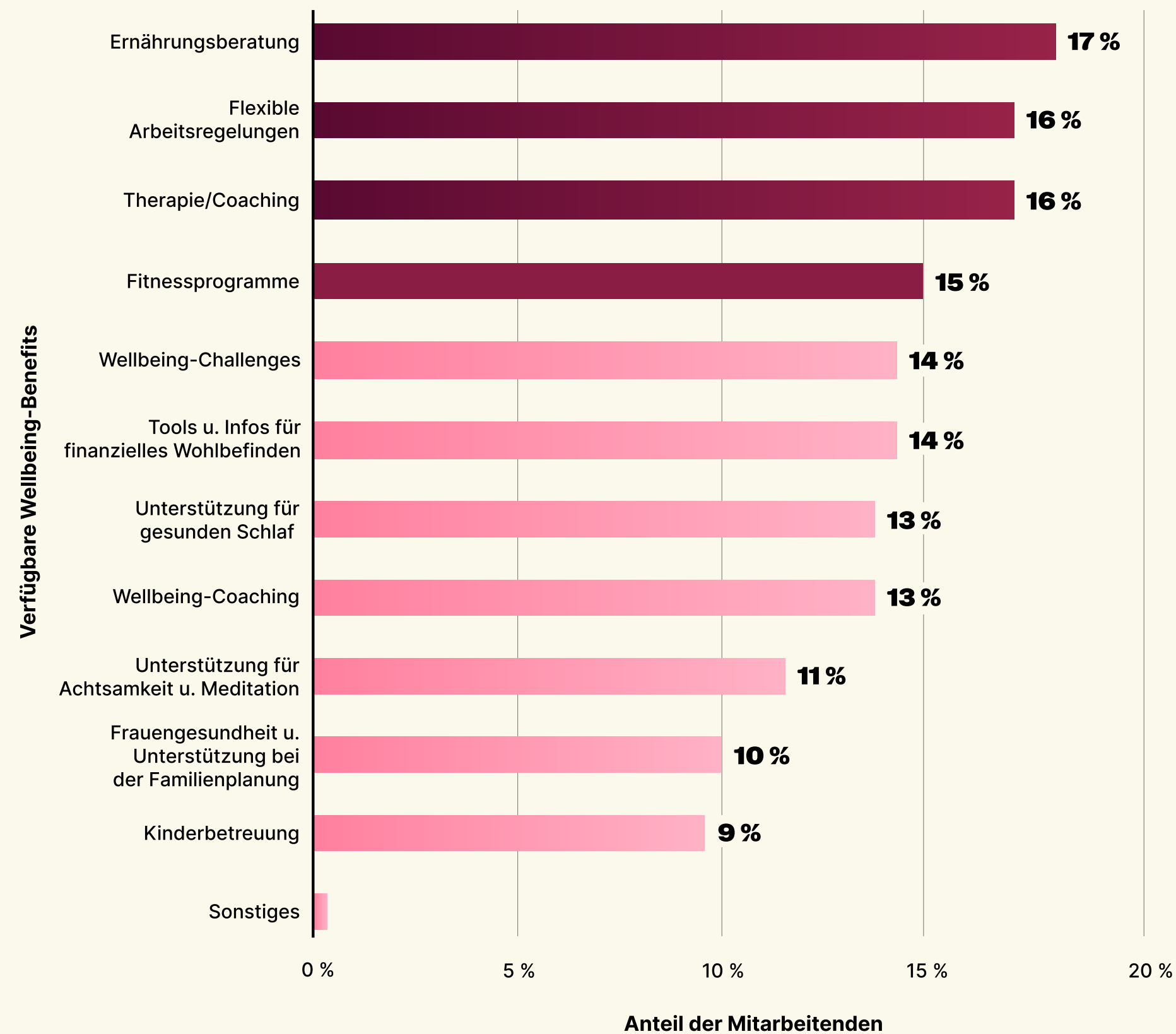
Wellbeing hat seinen Weg in die Unternehmenssprache gefunden, aber in der Praxis bleiben die meisten Programme immer noch hinter den Erwartungen zurück. Obwohl viele Unternehmen begonnen haben, Wellbeing-Angebote in ihre Benefit-Pakete aufzunehmen, bleiben diese Ressourcen in ihrer Reichweite und Wirkung begrenzt.

Selbst wenn Wellbeing-Programme verfügbar sind, ist ihr Umfang oft eng gefasst. Nur wenige Unternehmen – etwa 15 % bis 17 % – bieten Ernährungsberatung, flexible Arbeitsregelungen, Therapie bzw. Coaching oder Fitness-Optionen an. Das Ergebnis ist eine Benefit-Landschaft voller Lücken. Mitarbeitende möchten und sollen ihrem Wohlbefinden Priorität einräumen, ohne dass dafür die entsprechende Infrastruktur vorhanden ist.

Dieser Mangel wirkt sich nicht nur auf die individuelle Gesundheit aus. Er hat Welleneffekte auf Moral, Engagement und Mitarbeiterbindung. Da immer mehr Mitarbeitende Unterstützung für ihr mentales, emotionales und körperliches Wohlbefinden suchen, stehen Unternehmen vor einer Wahl: Entweder sie bieten Lösungen an, die der aktuellen Situation gerecht werden, oder sie riskieren, den Anschluss zu verlieren.



## WENIGE UNTERNEHMEN BIETEN GRUNDLEGENDE BENEFITS AN



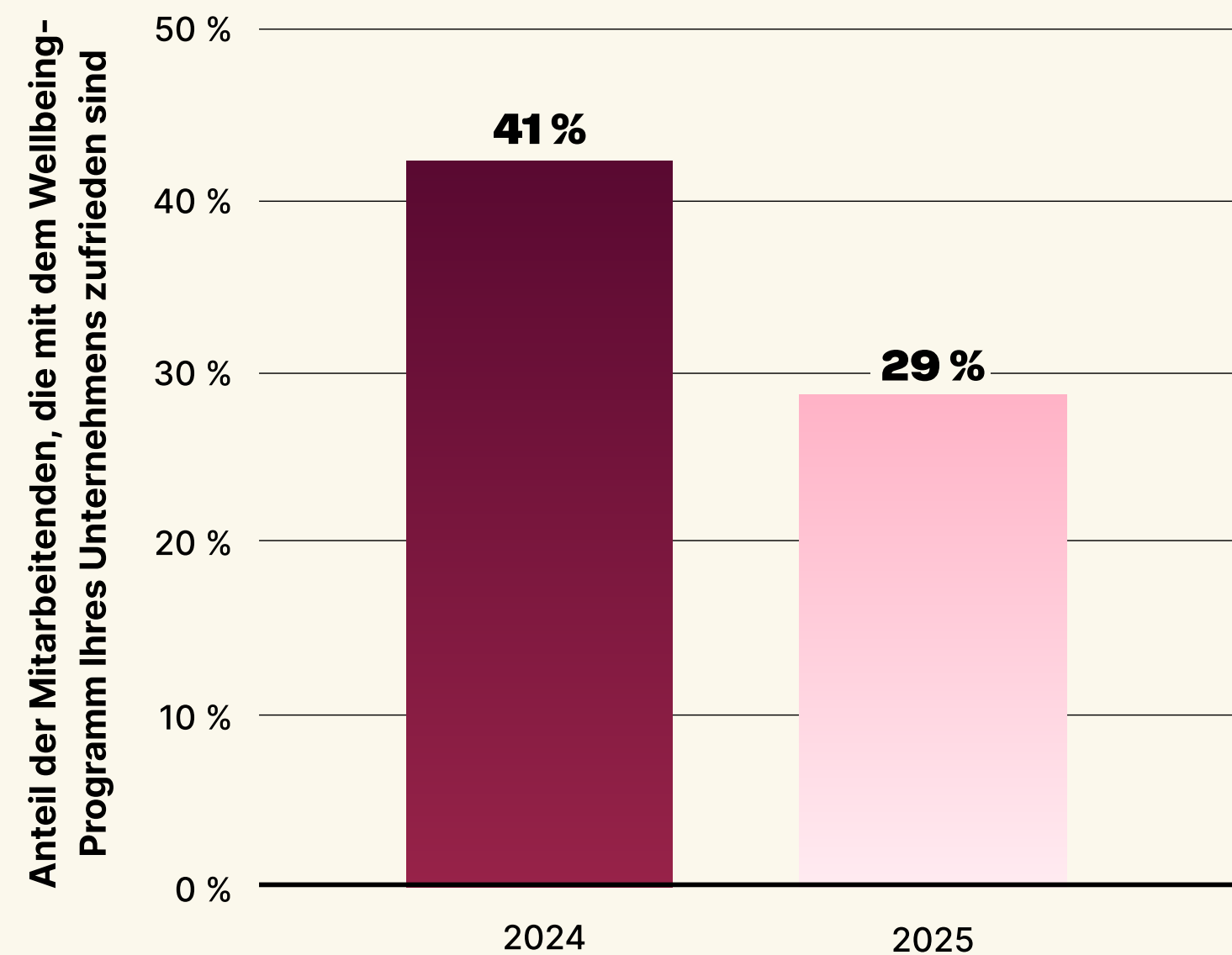
Die wenigen Mitarbeitenden, die Zugang zu Wellbeing-Programmen haben, sind nicht nur skeptisch. Viele von ihnen sind enttäuscht. Lediglich 29 % bewerten ihr Wellbeing-Angebot als gut.

Das ist ein starker **Rückgang von 41 % im Vorjahr** und deutet darauf hin, dass die Erwartungen steigen und viele Programme nicht mithalten können.

Bei diesem Wandel geht es nicht nur um unzureichende Benefits. Er spiegelt eine erhebliche Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Mitarbeitenden und dem Angebot der Unternehmen wider. Da immer mehr Mitarbeitende Unterstützung für mentale Gesundheit, alltägliches Wohlbefinden und Work-Life-Balance suchen, können generische oder oberflächliche Lösungen deplatziert wirken. Wenn Wellbeing-Programme halbherzig oder veraltet erscheinen, bleibt dies nicht unbemerkt und wirkt sich auf Vertrauen und Arbeitsmoral aus.



## DIE ZUFRIEDENHEIT MIT WELLBEING-PROGRAMMEN SINKT



Diese wachsende Unzufriedenheit ist von Bedeutung. Wellbeing-Programme, die ihr Ziel verfehlen, bleiben nicht nur hinter den Erwartungen zurück, sondern können auch die positiven Effekte dieser Benefits einschränken. Die Zufriedenheit mit Wellbeing-Programmen hängt eng mit der persönlichen Gesundheit zusammen. **65 % der Mitarbeitenden, die mit dem Wellbeing-Programm ihres Unternehmens zufrieden sind, geben auch an, dass es ihnen gut oder bestens geht, verglichen mit nur 54 %, denen es nicht so gut geht.** Das legt nahe, dass gut konzipierte Wellbeing-Angebote, die wirklich Unterstützung bieten, mehr bewirken, als nur die Wahrnehmung zu verbessern. Sie tragen direkt zu einem besseren Wohlbefinden bei.

## DIE ENTSCHEIDENDE ROLLE DER UNTERNEHMENSKULTUR

Über Benefits hinaus bestimmt die Unternehmenskultur, wie Wohlbefinden im Arbeitsalltag erlebt wird. **Aus unseren Daten geht hervor, dass nur 44 % der Mitarbeitenden zustimmen, dass Wohlbefinden wirklich in der Kultur ihres Unternehmens verankert ist.** Das bedeutet, mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden hat nicht das Gefühl, dass ihr Unternehmen sie aktiv dazu ermutigt, ihrem Wohlbefinden Priorität einzuräumen.

Der Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur und Mitarbeiterzufriedenheit ist auffällig. **77 % der Mitarbeitenden, die sich selbst bei der Arbeit als äußerst zufrieden beschreiben, geben an, dass Wohlbefinden in ihrer Unternehmenskultur fest verankert ist.** Bei unzufriedenen Mitarbeitenden sagen dies nur 12 %. Diese Ergebnisse machen deutlich: Leistungsfähige Programme allein reichen nicht aus. Die Kultur ist es, die Wohlbefinden zum Leben erweckt und es den Mitarbeitenden ermöglicht, die ihnen zur Verfügung stehende Unterstützung auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen.

## ANPASSUNG AN SICH ÄNDERNDE BEDÜRFNISSE

Einige Unternehmen versuchen immerhin, ihre Wellbeing-Benefits relevant zu halten. 37 % der Mitarbeitenden geben an, dass ihr Unternehmen sein Wellbeing-Programm mindestens einmal pro Jahr anpasst, um den sich ändernden Bedürfnissen gerecht zu werden – eine leichte Verbesserung gegenüber 34 % im Vorjahr. Doch der Fortschritt bleibt begrenzt: 31 % sagen, es gebe keine Aktualisierungen, und weitere 32 % sind sich entweder unsicher oder haben gar kein Wellbeing-Programm. Das bedeutet, dass fast zwei Drittel der Belegschaft Zugang zu einem veralteten oder gar keinem Wellbeing-Programm haben.

Dieses langsame Tempo der Entwicklung unterstreicht die Benefit-Lücke. Während Mitarbeitende holistisches Wohlbefinden als tägliche Priorität begreifen, bleiben die Angebote der Arbeitgeber in traditionellen Modellen verankert. Ohne zeitnahe Aktualisierungen und einen breiteren Fokus auf mentale Gesundheit, Flexibilität und Lifestyle-orientierte Programme wird die Diskrepanz weiter zunehmen, was sich auf Engagement, Gesundheit und Mitarbeiterbindung auswirkt.



# Benefitnutzung: Niedrige Teilnahmequoten als Anzeichen von Programmdefiziten

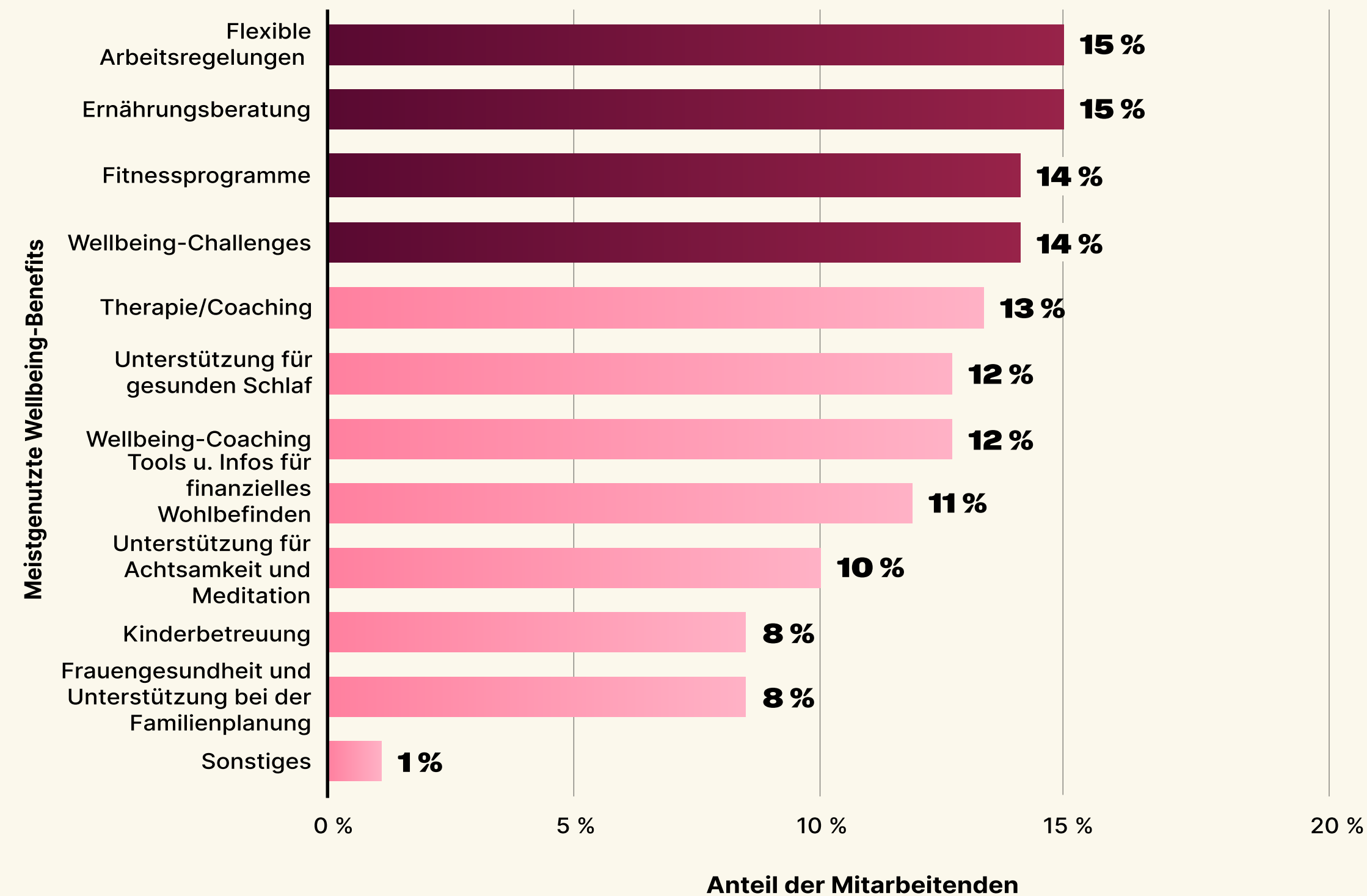
## 4.2

### WIE MITARBEITENDE WELLBEING-PROGRAMME NUTZEN

Selbst wenn Wellbeing-Programme angeboten werden, ist die Teilnahmequote oft gering. Dies wirft wichtige Fragen dahingehend auf, ob Unternehmen ihren Mitarbeitenden die nötige Zeit und Ressourcen zur umfassenden Nutzung dieser Programme zur Verfügung stellen. Zu den am häufigsten genutzten Angeboten gehören **flexible Arbeitsregelungen (15 %)**, **Ernährungsberatung (15 %)**, **Fitnessprogramme (14 %)** und **Wellbeing-Challenges (14 %)**. Die niedrigen Teilnahmequoten deuten darauf hin, dass viele Programme auf dem Papier gut aussehen, sich aber nicht mit der Realität des Arbeitsalltags vereinen lassen.



## FLEXIBLES ARBEITEN, ERNÄHRUNG UND FITNESS SIND DIE AM HÄUFIGSTEN GENUTZTEN BENEFITS



In einigen Fällen, etwa bei flexiblen Arbeitsregelungen, kann eine geringe Inanspruchnahme auf ein grundlegendes Problem hinweisen. Mitarbeitende wissen möglicherweise nicht, welche Benefits ihnen zur Verfügung stehen oder wie sie auf sie zugreifen können. Ohne klare, konsistente Kommunikation werden selbst die durchdachtesten Wellbeing-Initiativen unbemerkt

bleiben.

In anderen Fällen deutet eine niedrige Teilnahmequote auf eine Diskrepanz zwischen dem Angebot und den tatsächlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden hin. Das ist kein Zeichen dafür, dass Benefits wie Fitnessprogramme, Ernährungsberatung oder Wellbeing-Challenges unerwünscht sind. Im Gegenteil, viele Mitarbeitende schätzen diese Ressourcen sogar sehr. Wenn die aktuellen Angebote jedoch nicht die nötige Flexibilität, Vielfalt oder Zugänglichkeit aufweisen, um die Mitarbeitenden dort abzuholen, wo sie sind, wird die Teilnahmequote niedrig bleiben. Ein „One Size Fits All“-Ansatz trifft in einer vielfältigen und dynamischen Belegschaft oft nicht ins Schwarze.

Diese Diskrepanz zeigt sich darin, wie Mitarbeitende mit den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen interagieren – oder eben nicht. Beispielsweise mag es eine Wellbeing-Plattform geben, die aber nicht mit unterschiedlichen Arbeitszeiten kompatibel ist. Es wird vielleicht ein Achtsamkeitskurs angeboten, der jedoch während des wöchentlichen Teammeetings stattfindet. Oder es gibt gesunde Ernährungsangebote im Büro, aber die meisten Mitarbeitenden arbeiten remote. Diese Fehlstellungen führen dazu, dass selbst gut gemeinte Initiativen ungenutzt bleiben.

Die Benefitnutzung ist nicht nur eine Frage des Bewusstseins oder der Motivation. Sie spiegelt oft wider, wie gut – oder schlecht – Wellbeing-Programme auf die Arbeitsweise und den Lebensstil der Mitarbeitenden sowie auf die Unternehmenskultur ausgerichtet sind. Wenn Wellbeing-Angebote zu starr, zu generisch, zu schwer zugänglich oder schlecht kommuniziert sind, sinkt die Teilnahme und das Potenzial für positive Effekte geht verloren.

Wenn Unternehmen eine höhere Teilnahmequote erzielen möchten, müssen sie Wellbeing-Programme mit dem Input der Menschen entwickeln, für die sie bestimmt sind. Das bedeutet Flexibilität anzubieten, Optionen bereitzustellen, die vielfältige Lebensstile und

Arbeitsbedingungen widerspiegeln, und klar und konstant zu kommunizieren. Vor allem aber bedeutet es, Wohlbefinden nicht als nettes Extra zu betrachten, sondern als wesentlichen Bestandteil dessen, wie das Unternehmen seine Mitarbeitenden tagtäglich unterstützt.



# Die Nachfrage nach ganzheitlicherer Unterstützung

## 4.3

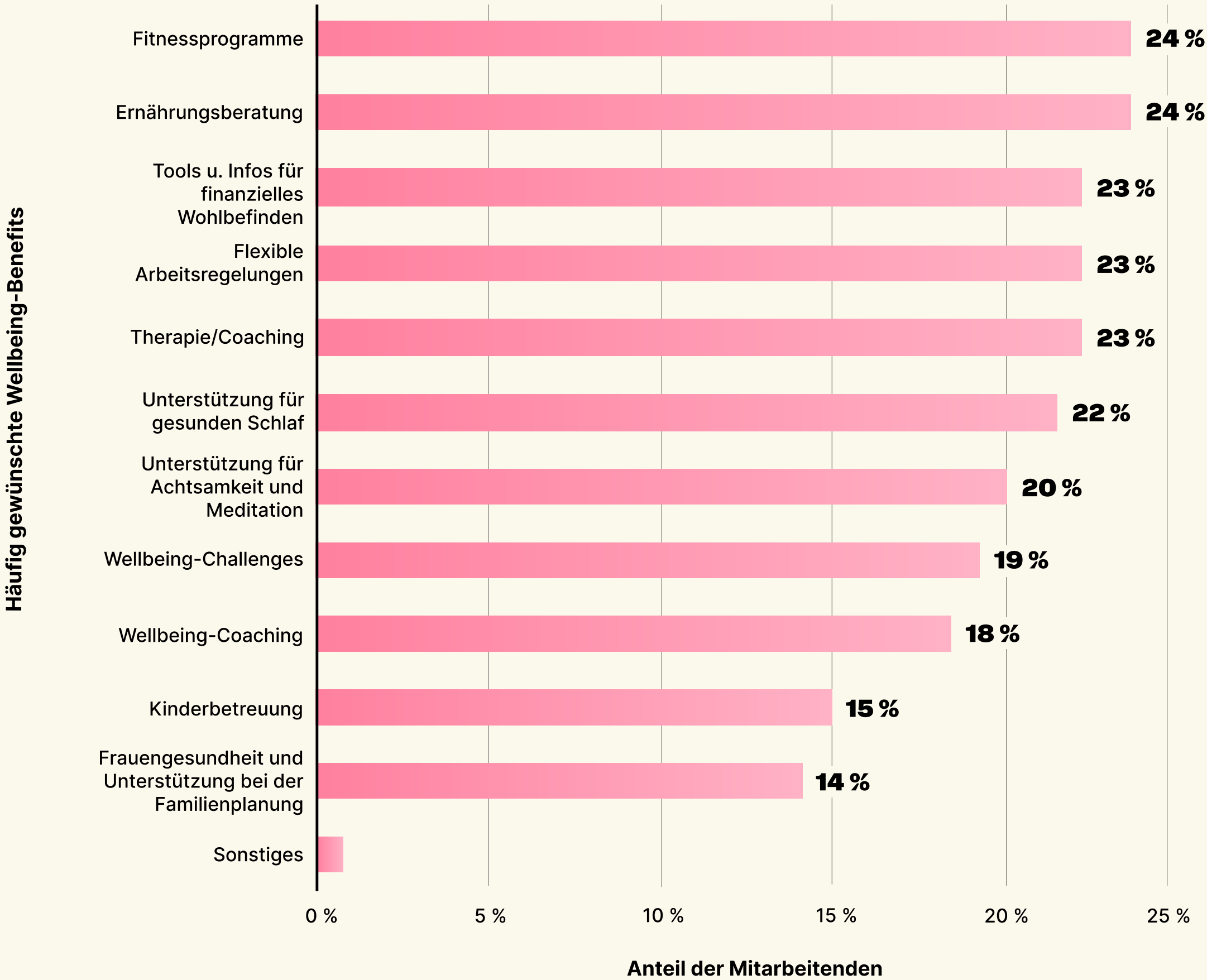
In den vorherigen Abschnitten haben wir untersucht, welche Wellbeing-Benefits Mitarbeitende derzeit in Anspruch nehmen können. Nun wenden wir uns den Leistungen zu, die ihnen nicht zur Verfügung stehen, die sie sich aber wünschen.

Mitarbeitende möchten keine oberflächlichen Wellbeing-Benefits mehr. Sie erwarten umfassende Unterstützung, die die Realitäten der modernen Arbeitswelt und des modernen Lebens widerspiegelt. Selbst unter denjenigen, die Zugang zu einigen Wellbeing-Angeboten haben, wünschen sich viele eine solidere und umfassendere Unterstützung.

**Zu den am häufigsten gewünschten Ergänzungen gehören Fitnessprogramme und Ernährungsberatung, die jeweils von 24 % der Befragten genannt werden.** Dicht gefolgt werden sie von Tools für das finanzielle Wohlbefinden, flexiblen Arbeitsregelungen und Zugang zu Therapie oder Coaching, die jeweils von 23 % der Befragten aufgezählt wurden. Diese Zahlen zeigen ein klares Muster. Mitarbeitende wünschen sich keine isolierten Benefits, sondern ein integriertes Ökosystem, das ihre körperliche Gesundheit, ihr mentales Wohlbefinden, ihre finanzielle Stabilität und ihre Fähigkeit, den Alltag zu bewältigen, unterstützt.



MITARBEITENDE WÜNSCHEN SICH MEHR UNTERSTÜTZUNG FÜR FITNESS, ERNÄHRUNG UND THERAPIE



Unternehmen, die diese Erwartungen nicht erfüllen, riskieren mehr als nur eine niedrige Teilnahmequote. Sie sehen sich mit mangelndem Engagement, häufigerer Erschöpfung und höherer Fluktuation konfrontiert, da die Mitarbeitenden sich zu Unternehmen hingezogen fühlen, die holistisches Wohlbefinden als strategische Priorität behandeln – und nicht nur als ein Kontrollkästchen auf der Benefit-Liste.



# Wohlbefinden als Talent-Strategie

---

5.1 Talentakquise

---

5.2 Mitarbeiterzufriedenheit

---

5.3 Mitarbeiterbindung

---



## Wellbeing-Programme sind mehr als nur ein Benefit. Sie sind ein entscheidender Faktor dafür, in welchem Unternehmen Menschen arbeiten möchten, wie lange sie dort bleiben und wie engagiert sie sich bei der Arbeit einbringen.

Über alle Branchen und Länder hinweg suchen Mitarbeitende nach Arbeitsplätzen, die ihr Wohlbefinden täglich auf spürbare Weise unterstützen. Für viele ist eine ausgeprägte Kultur des Wohlbefindens genauso wichtig wie ein wettbewerbsfähiges Gehalt oder berufliche Weiterentwicklung.

Dieser Wandel hat große Auswirkungen auf das Talentmanagement. Derselbe ganzheitliche Ansatz für Gesundheit, der die individuelle Leistung verbessert, stärkt auch die Fähigkeit eines Unternehmens, Top-Talente zu gewinnen, zu binden und zu halten. Wenn Mitarbeitende spüren, dass ihr Wohlbefinden wertgeschätzt wird, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie ihren Arbeitgeber weiterempfehlen, sich besonders engagieren und sich eine Zukunft im Unternehmen vorstellen können. Umgekehrt, wenn Wohlbefinden als nicht ausreichend oder nur zum Schein empfunden wird, steigt das Fluktuationsrisiko – und damit die Kosten für Neueinstellung und Einarbeitung.

In diesem Kapitel untersuchen wir den Zusammenhang zwischen Wohlbefinden und drei zentralen Aspekten des Talentmanagements: **Gewinnung, Zufriedenheit** und **Mitarbeiterbindung**. Die Daten zeigen nicht nur, wie Wohlbefinden diese Kennzahlen beeinflusst, sondern auch, wie die Kluft zwischen Unternehmen mit strukturierten Programmen und solchen ohne die Zukunft der Arbeitswelt prägt.



# Talentakquise

## 5.1

### WOHLBEFINDEN ALS UNTERSCHIEDUNGSMERKMAL BEI DER EINSTELLUNG

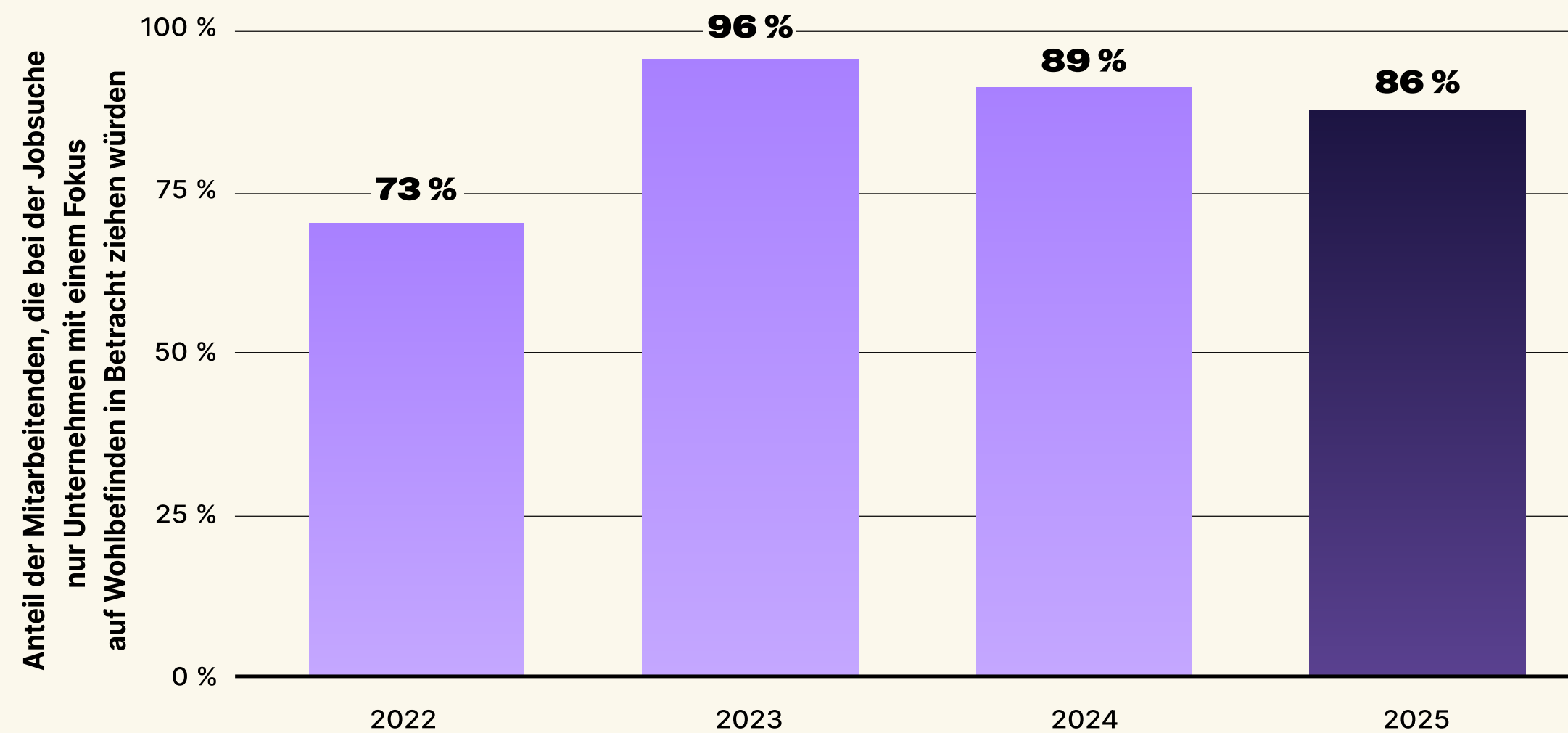
Als Mia ihren letzten Job kündigte, lag das nicht am Gehalt. Sie hatte ein gutes Einkommen, eine gute Krankenversicherung und großzügigen Urlaub. Was sie allerdings nicht hatte, war Zeit, um all dies zu genießen. Meetings, die nahtlos ineinander übergingen, starre Bürozeiten und eine Unternehmenskultur, in der Ausdauer wichtiger war als Ausgeglichenheit, ließen sie ausbrennen. Sie war bereit für eine Veränderung.

Als Mia sich nach einer neuen Stelle umsah, verschoben sich ihre Prioritäten. Das Gehalt war nach wie vor wichtig, doch sie stellte sich andere Fragen: „Unterstützt dieses Unternehmen das Wohlbefinden der Mitarbeitenden? Werde ich flexible Arbeitszeiten haben? Gibt es Programme, die mir helfen, gesund zu bleiben und mit Stress umzugehen?“

Unsere Umfrage zeigt, dass **86 % der Mitarbeitenden bei der Jobsuche nur Unternehmen in Betracht ziehen würden, die einen klaren Schwerpunkt auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legen.** Diese Einstellung ist in den letzten drei Jahren konstant geblieben und deutet darauf hin, dass Wohlbefinden mittlerweile ein grundlegender Faktor bei der Jobsuche ist.



## WOHLBEFINDEN IST AUSSCHLAGGEBEND BEI DER JOBWAHL



Das Gehalt bleibt wichtig: **61 % der Mitarbeitenden sehen es als oberste Priorität** beim Eintritt in ein Unternehmen, und **für 44 % ist es der wichtigste Faktor**. Doch immer mehr Kandidat:innen blicken über das Gehalt hinaus. **Flexible Arbeitszeiten (52 %)** und **bezahlter Urlaub (47 %)** gehören zu den beliebtesten Benefits. Auch die **berufliche Weiterentwicklung (8 %)** gewinnt an Bedeutung, was den Wunsch nach nachhaltigem, langfristigem Wachstum widerspiegelt.

Nehmen wir Jamal, einen Projektmanager, der letztes Jahr ein besser bezahltes Jobangebot ablehnte. Der Position fehlte es an Flexibilität und strukturierter Unterstützung für das



„Das Gehalt war nicht das höchste, aber ich hatte das Gefühl, einen Ort gefunden zu haben, an dem ich gesund bleiben und langfristig arbeiten kann.“

Jamal



Wohlbefinden. Stattdessen wechselte Jamal zu einem kleineren Unternehmen, das in Wellbeing-Programme investiert und hybride Arbeitsmodelle anbietet.

Geschichten wie die von Mia und Jamal verdeutlichen einen entscheidenden Wandel in der Arbeitswelt: Kandidat:innen bewerten nicht nur Jobs, sondern auch Lebensstile. Arbeitgeber, die dem Wohlbefinden keine Priorität einräumen, laufen Gefahr, Talente an Unternehmen zu verlieren, die dies tun.

Für Unternehmen, die um die besten Talente konkurrieren, ist Wohlbefinden zu einem klaren Unterscheidungsmerkmal geworden. Wenn sie holistische Wellbeing-Programme anbieten und eine Kultur der Flexibilität, Ausgewogenheit und Gesundheit aufbauen, signalisieren sie das, was die Mitarbeitenden von heute am meisten schätzen: eine nachhaltige Art zu arbeiten und zu leben.



# Mitarbeiterzufriedenheit

## 5.2

### WENN WOHLBEFINDEN EIN FAKTOR FÜR ZUFRIEDENHEIT UND LEISTUNG WIRD

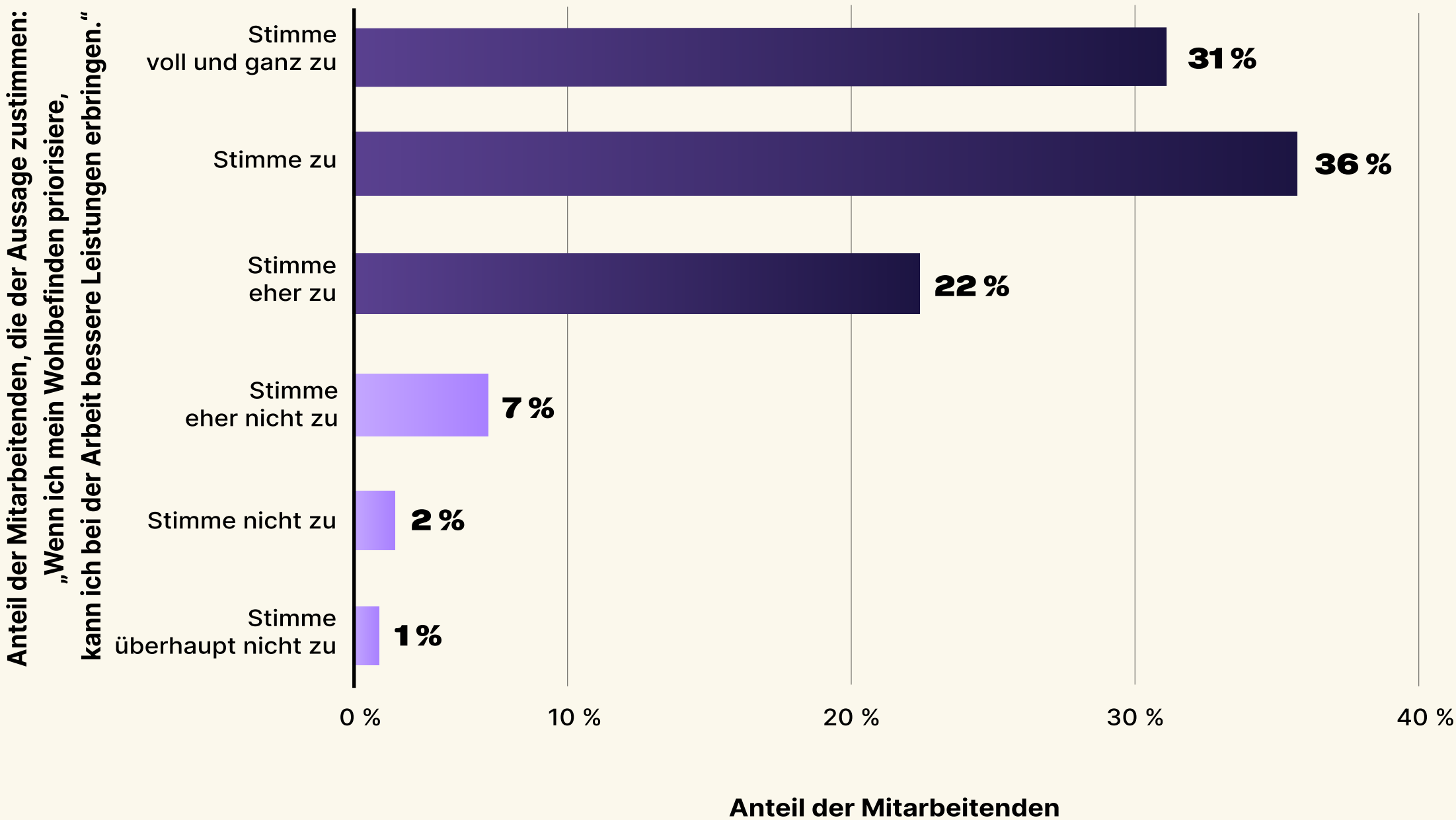
Zu Beginn ihrer Karriere ging es Adriana um höhere Gehälter und wichtigere Titel, in dem Glauben, dass diese Meilensteine sie bei der Arbeit glücklich machen würden. Doch nach ein paar Jahren in einem Umfeld mit hoher Belastung und wenig Zeit für sich selbst, erkannte sie, dass etwas fehlte. Obwohl sie mehr verdiente, als sie sich je vorgestellt hatte, fühlte sie sich ausgelaugt und abwesend.

Als Adriana zu ihrem jetzigen Unternehmen wechselte, war der Unterschied sofort spürbar. Ihr Vorgesetzter ermutigte sie, sich Zeit für Yoga-Kurse am Mittag und regelmäßige Tage für mentale Gesundheit zu nehmen. Endlich hatte sie Raum zum Durchatmen ... und das zeigte sich. „Wenn ich auf mich selbst achte“, sagt sie, „bin ich konzentrierter, kreativer und leiste deutlich bessere Arbeit.“

Adrianas Erfahrung spiegelt eine umfassendere Wahrheit wider: Mitarbeitende sehen einen direkten Zusammenhang zwischen Wohlbefinden, Zufriedenheit und Leistung. Unsere Umfrage zeigt, dass **89 % der Mitarbeitenden zustimmen, dass sie bei der Arbeit bessere Leistungen erbringen, wenn sie ihrem Wohlbefinden Priorität einräumen.** Das ist nicht nur ein gutes Gefühl, es ist ein Motor für Produktivität und Engagement.

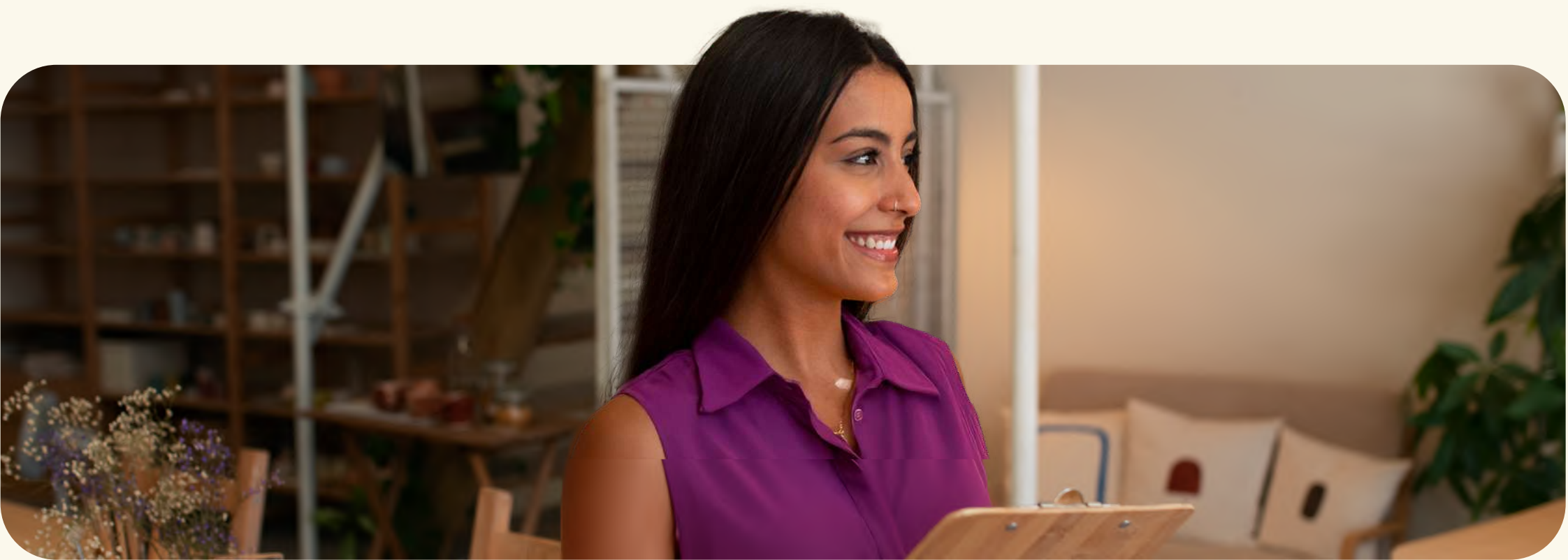
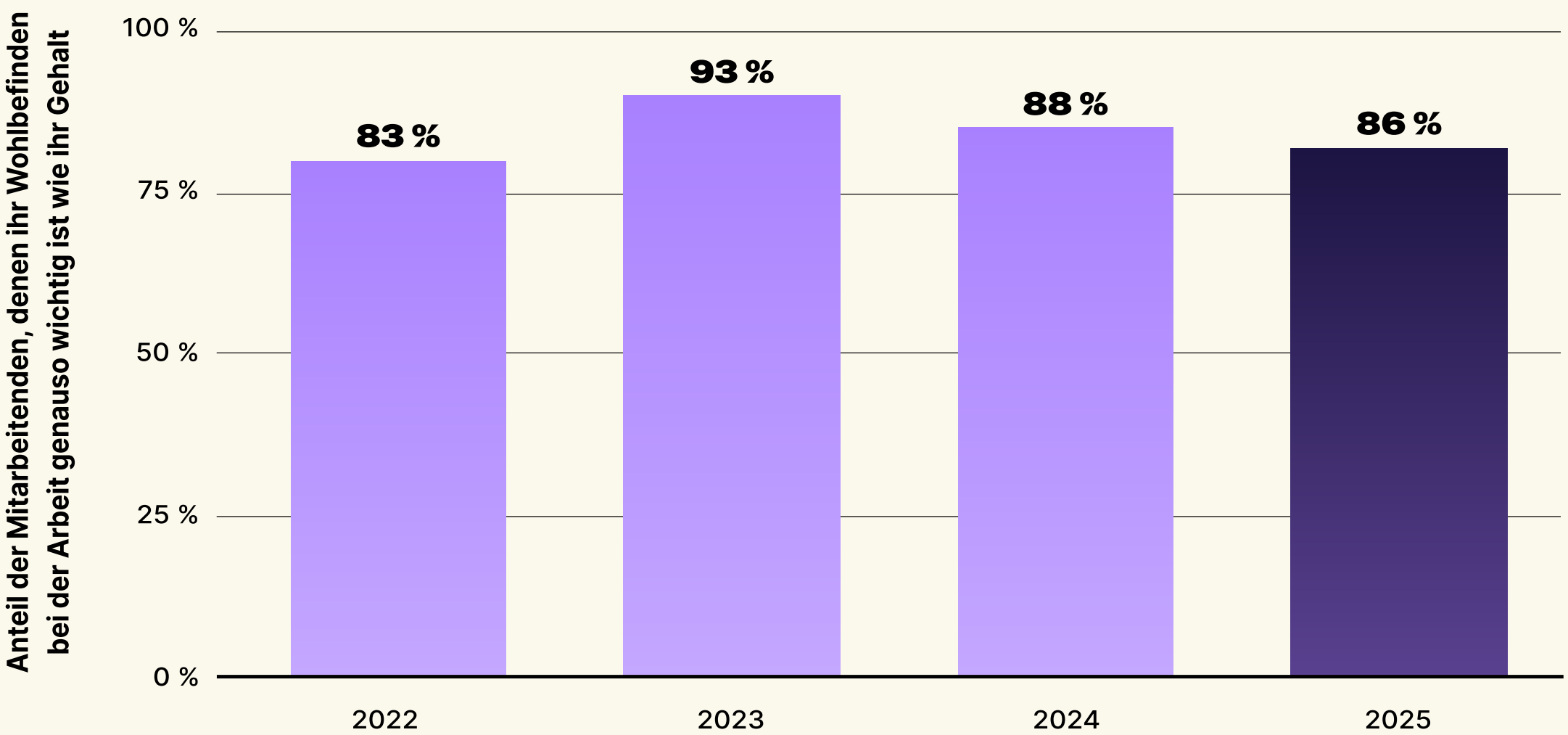


MITARBEITENDE VERBINDEN WOHLBEFINDEN MIT BESSERER LEISTUNG

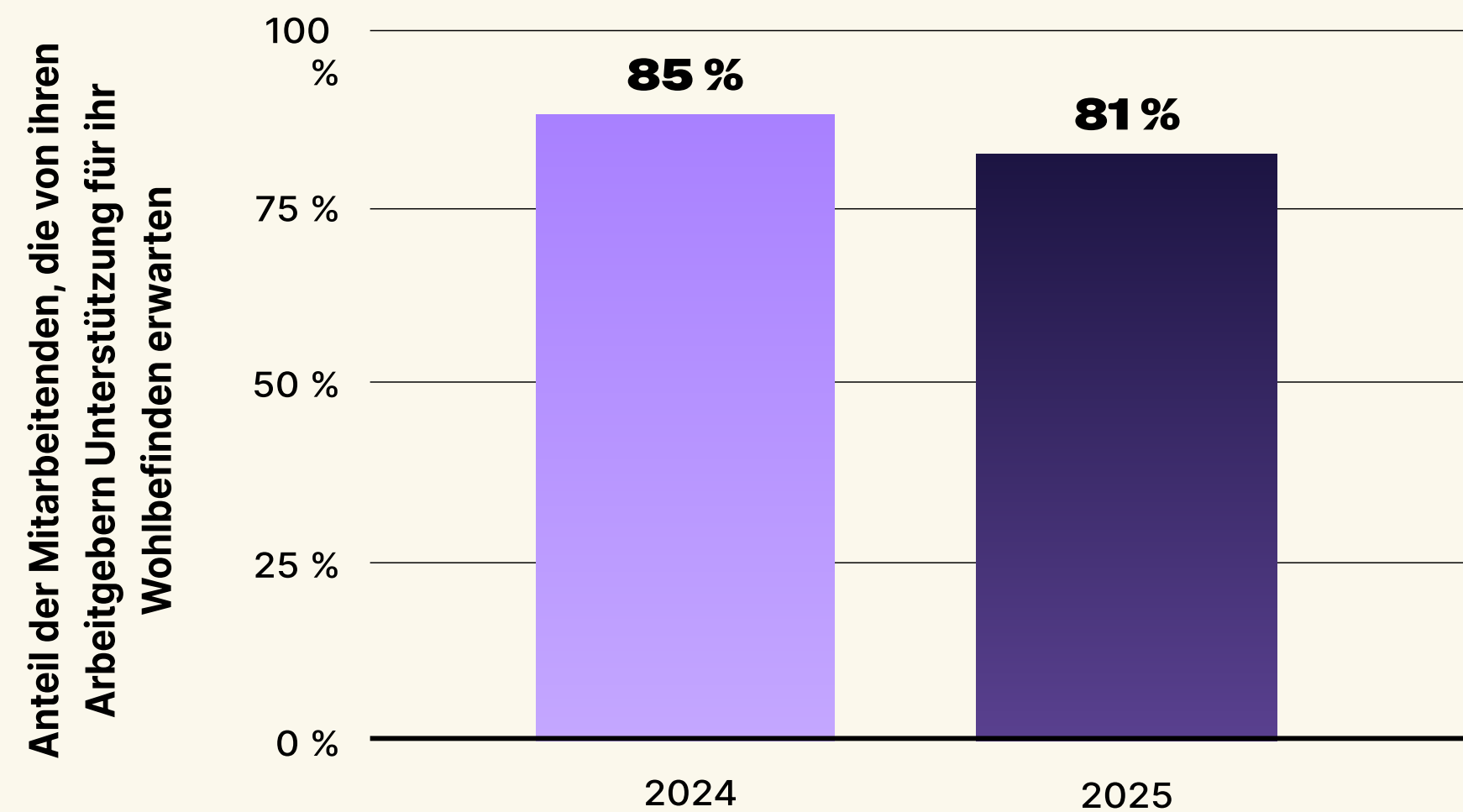


Die Mitarbeitenden von heute sind dabei, neu zu definieren, was im Job am wichtigsten ist. Eine Priorität kristallisiert sich dabei mit beeindruckender Klarheit heraus: die Gesundheit. **86 % geben an, dass Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig ist wie das Gehalt**, und **81 % glauben, dass ihr Arbeitgeber eine Verantwortung hat, ihnen zu helfen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern**. Diese Zahlen untermauern einen grundlegenden Wandel: Menschen trennen ihre Arbeit nicht mehr von ihrer Gesundheit. Sie erwarten, dass ihre Arbeit sie aktiv unterstützt.

WOHLBEFINDEN IST GENAUSO WICHTIG WIE DAS GEHALT



### MITARBEITENDE ERWARTEN, DASS ARBEITGEBER IHRE GESUNDHEIT UNTERSTÜTZEN



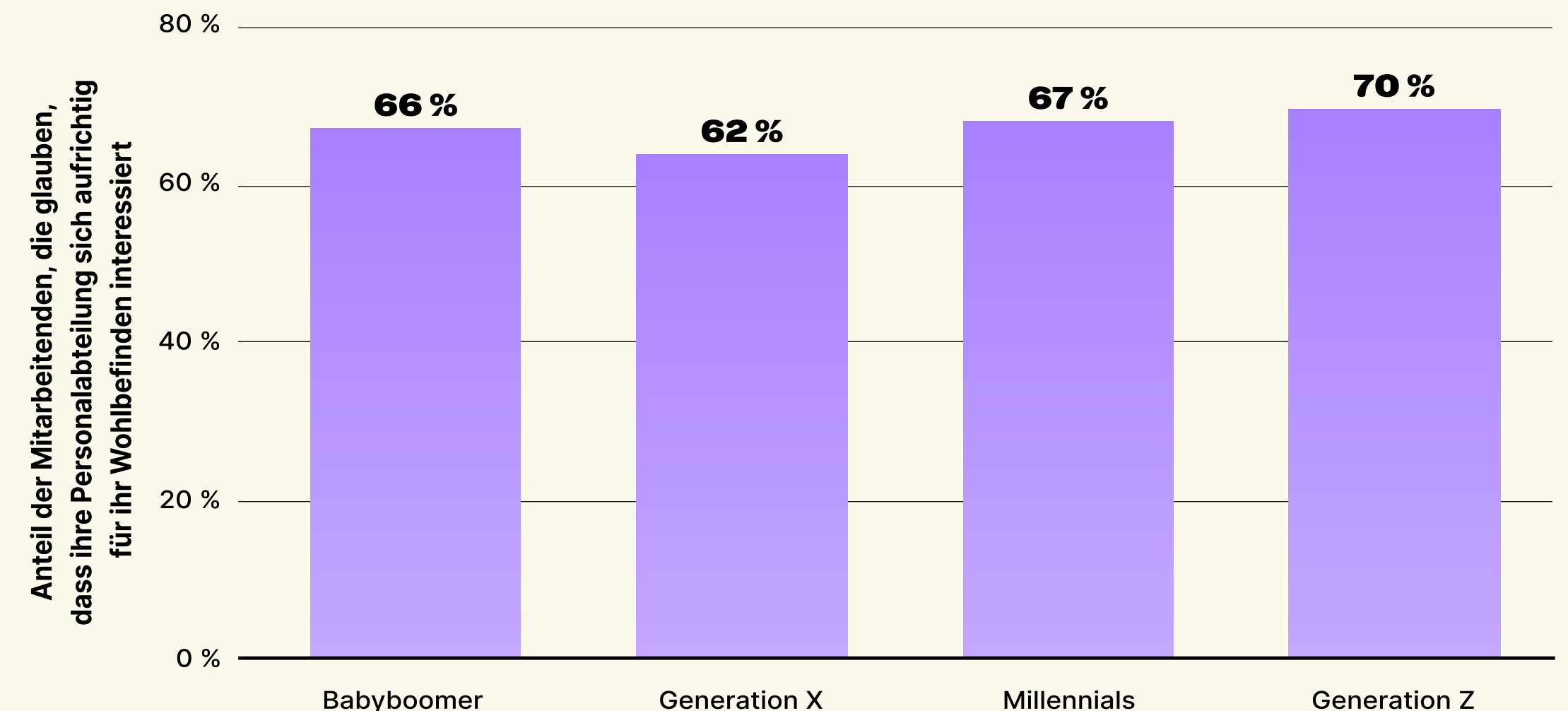
Der Zugang zu Zeit und Ressourcen ist ein wichtiger Teil der Gleichung, aber der Zugang variiert erheblich, je nachdem, ob die Mitarbeitenden Zugang zu einem Wellbeing-Programm haben. Von den Mitarbeitenden mit einem Wellbeing-Programm geben **79 % an, dass ihre Arbeit es ihnen ermöglicht, sich bei Bedarf Zeit für Sport, Coaching oder Pausen für ihre mentale Gesundheit zu nehmen**, verglichen mit nur **55 %** derjenigen ohne ein solches Programm. Diese Lücke verdeutlicht, wie Struktur und Unterstützung die Fähigkeit der Mitarbeitenden beeinflussen, ihr Wohlbefinden zu priorisieren.

Auch die Zufriedenheit mit der Vergütung und der Betreuung durch die Personalabteilung folgt diesem Muster. Während **90 % der Mitarbeitenden mit einem Wellbeing-Programm** angeben,

ihrer Rolle und Branche entsprechend angemessen entlohnt zu werden, sagen dies nur **57 % derjenigen ohne Wellbeing-Programm**. Ebenso glauben **77 % der Mitarbeitenden mit Zugang zu einem Wellbeing-Programm**, dass ihre Personalabteilung sich aufrichtig um ihr Wohlbefinden kümmert, mehr als doppelt so viele wie die **38 % derjenigen ohne**.

Diese Gegensätze zeichnen ein klares Bild: Wenn Unternehmen eine strukturierte Unterstützung für das Wohlbefinden anbieten, fühlen sich die Mitarbeitenden motivierter, wertgeschätzt und besser umsorgt. Die Existenz eines Wellbeing-Programms verbessert nicht nur die Zufriedenheit, sie baut auch das Vertrauen und Engagement auf, das langfristige Mitarbeiterbindung fördert.

### WELLBEING-PROGRAMME STÄRKEN DAS VERTRAUEN IN DIE HR-ABTEILUNG



Obwohl jüngere Mitarbeitende tendenziell das Gefühl haben, etwas mehr Unterstützung zu erhalten, sind die Unterschiede zwischen den Altersgruppen nicht dramatisch. Diese Beständigkeit legt nahe, dass, obwohl viele die Bemühungen der Personalabteilung anerkennen, es immer noch erheblichen Spielraum gibt, um das Vertrauen zu stärken und echte Fürsorge für alle Mitarbeitenden zu zeigen.

Die Botschaft für Führungskräfte ist klar: Wohlbefinden ist nicht nur eine HR-Initiative, sondern die Grundlage für Zufriedenheit, Engagement und Spitzenleistung. Wenn Mitarbeitende sich unterstützt fühlen, wenn sie die Freiheit haben, während des Arbeitstages für ihre Gesundheit zu sorgen, wenn ihr Arbeitgeber die Verantwortung für ihr Wohlbefinden übernimmt und wenn die Personalabteilung echte Fürsorge zeigt, sind sie nicht nur zufriedener, sondern auch motivierter, produktiver und bleiben eher im Unternehmen.

Adrianas Weg von chronischer Erschöpfung zu Ausgeglichenheit zeigt, was möglich ist, wenn Unternehmen dies ernst nehmen. Mitarbeitende sind am zufriedensten, wenn sie mit Überzeugung sagen können: „Hier geht es mir gut.“



# Mitarbeiterbindung

## 5.3

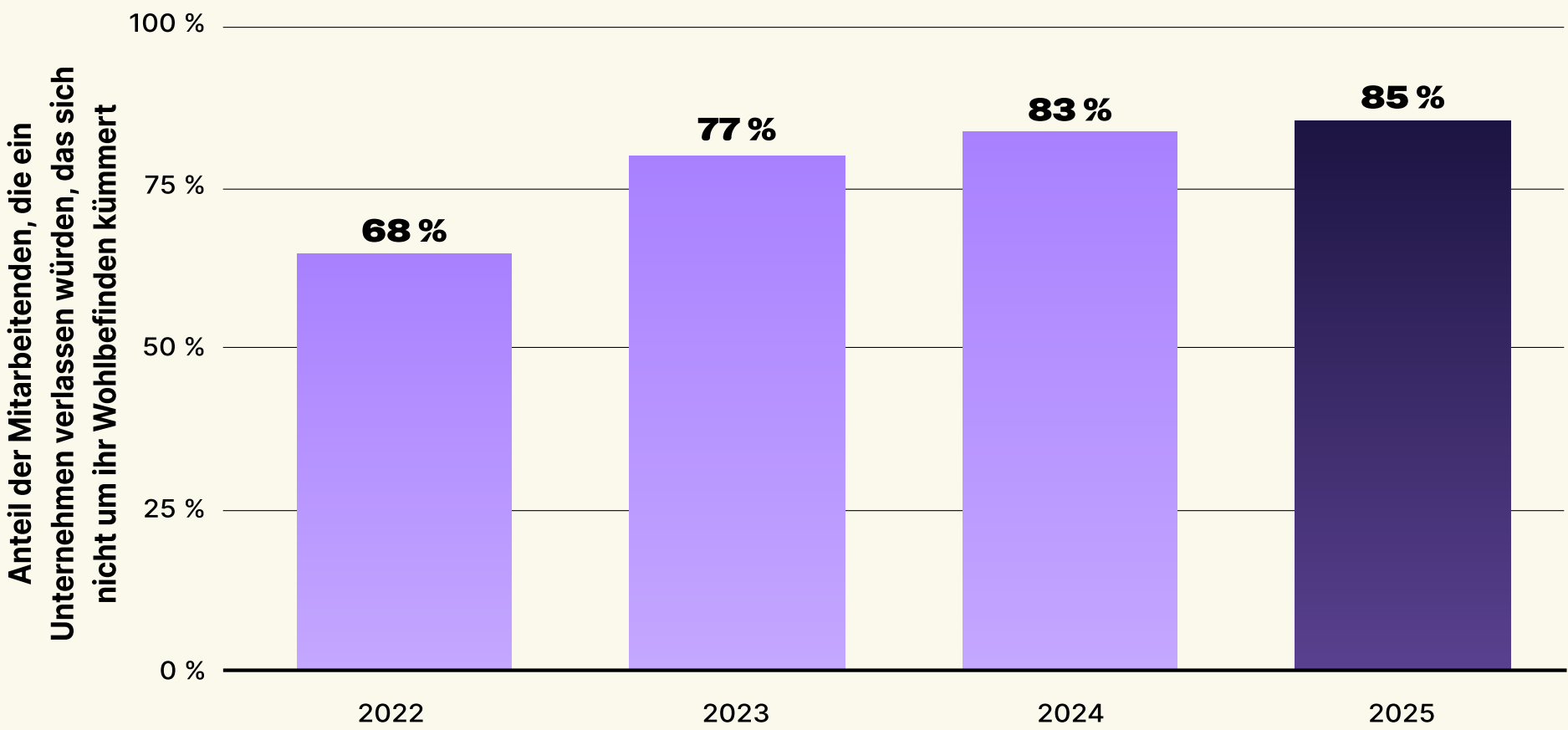
### WARUM WOHLBEFINDEN DIE NEUE STRATEGIE ZUR MITARBEITERBINDUNG IST

Für Haruto war die Kündigung bei seinem letzten Arbeitgeber weder eine Frage des Gehalts noch der Aufstiegschancen. Er wurde gut bezahlt und kletterte schnell die Karriereleiter hinauf. Doch die langen Arbeitszeiten und das ständige Reisen ließen in ihm das Gefühl aufkommen, dass seine Gesundheit nicht wertgeschätzt wurde. „Es gab keinen konkreten Auslöser“, erinnert er sich. „Es war das allgemeine Gefühl, dass Wohlbefinden einfach keine Rolle spielte.“ Als ein anderes Unternehmen ihm eine Stelle mit strukturierter Unterstützung für das Wohlbefinden und echte Flexibilität anbot, fiel ihm die Entscheidung leicht.

Harutos Geschichte spiegelt eine starke Botschaft von Mitarbeitenden weltweit wider: **85 % würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das sich nicht um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden kümmert.** Diese Zahl ist stetig von 68 % im Jahr 2022 auf heute 85 % gestiegen, was zeigt, dass Wohlbefinden nicht mehr etwas Zweitrangiges ist, sondern von zentraler Bedeutung für die Mitarbeiterbindung.



MANGELNDE UNTERSTÜTZUNG FÜR DAS  
WOHLBEFINDEN TREIBT DIE FLUKTUATION AN



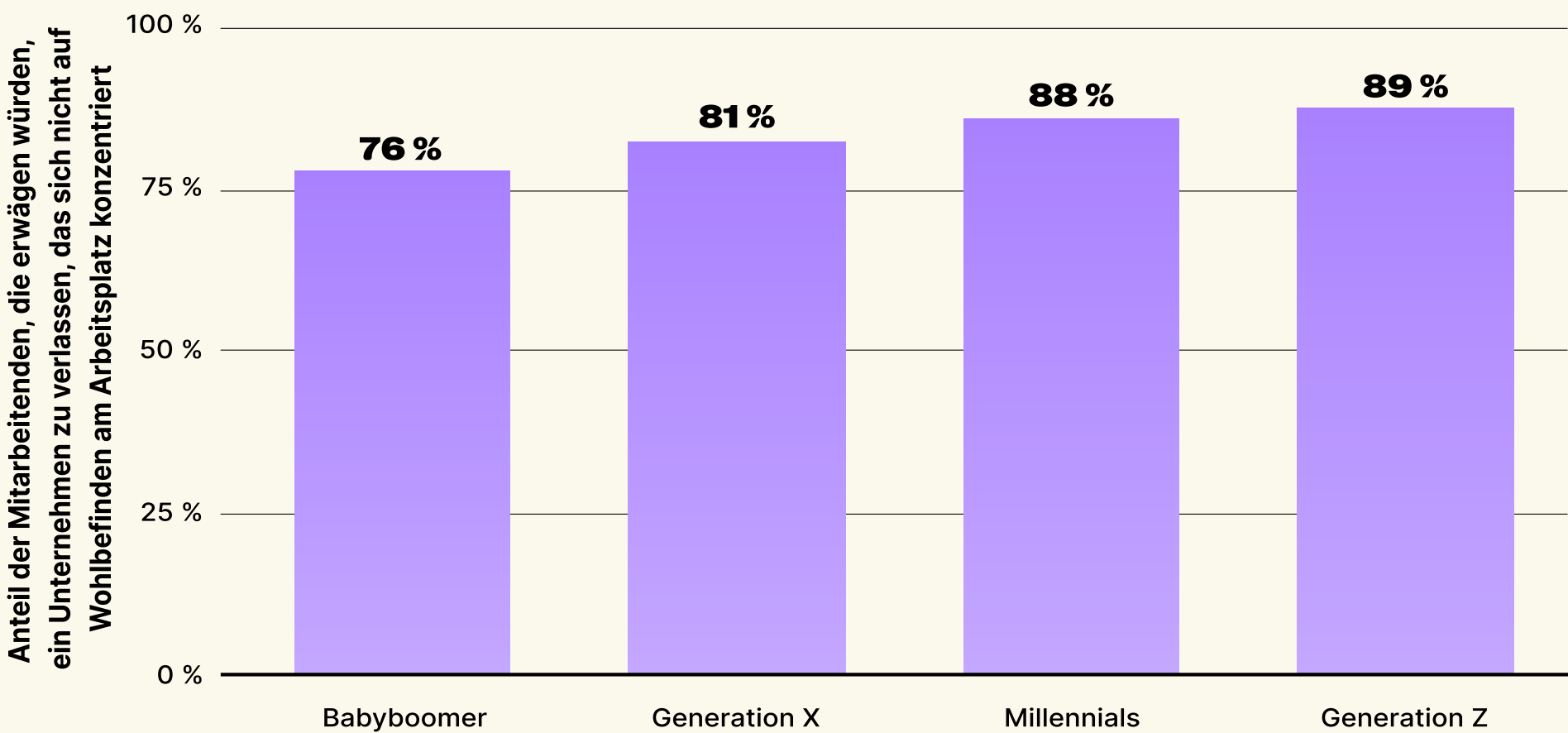
Jüngere Mitarbeitende neigen eher dazu, ein Unternehmen zu verlassen, wenn ihr Wohlbefinden nicht unterstützt wird. Dies deutet auf zukünftige Herausforderungen bei der Mitarbeiterbindung für Unternehmen hin, die es versäumen, ihren Ansatz zu modernisieren.

Wir haben herausgefunden, dass **Strategien zur Mitarbeiterbindung, die sich ausschließlich auf Gehalt und Beförderung konzentrieren, unvollständig sind**. Mitarbeitende treffen ihre Karriereentscheidungen heute danach, wie sehr ein Unternehmen ihr holistisches Wohlbefinden unterstützt – durch Wellbeing-Programme, Ressourcen für mentale Gesundheit und flexible Arbeitsstrukturen.

Unternehmen, die in diese Bereiche investieren, verbessern nicht nur das Engagement, sondern schaffen auch Loyalität. Arbeitgeber wiederum, die nicht auf diesen Wandel reagieren, werden zunehmend beobachten, dass ihre besten Fachkräfte wie Haruto zu Unternehmen wechseln, die Wohlbefinden als wesentlichen Bestandteil ihrer Unternehmenskultur betrachten.



JÜNGERE MITARBEITENDE KÜNDIGEN EHER AUFGRUND VON WELLBEING-LÜCKEN



# Der Wellhub-Effekt: Verbessertes Wohlbefinden, stärkere Mitarbeiterbindung, gesteigerte Produktivität



Jahr für Jahr zeigt unsere Umfrage ein klares Muster: Mitarbeitenden mit Zugang zu Wellbeing-Programmen geht es tendenziell besser als jenen ohne.

**Die diesjährigen Daten gehen jedoch noch einen Schritt weiter und offenbaren, dass sich bei Mitarbeitenden mit Zugang zu Wellhub jede Dimension des Wohlbefindens noch weiter verbessert.**

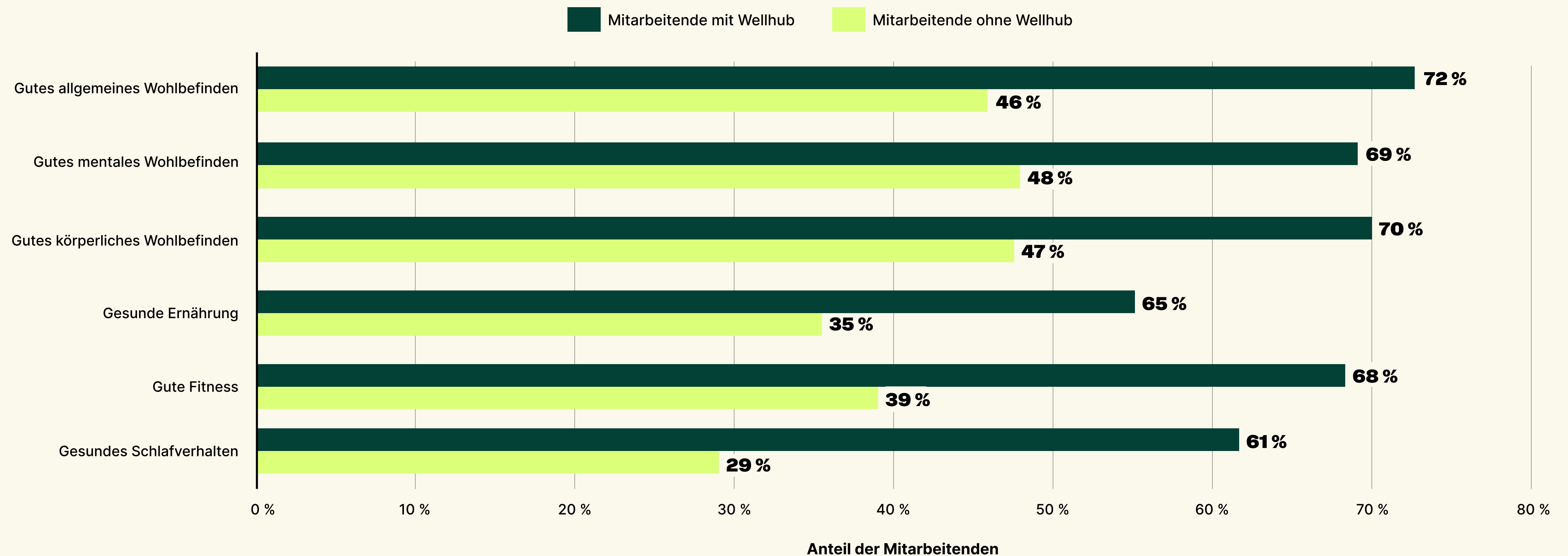
Von körperlicher Gesundheit und geistiger Klarheit bis hin zu sozialer Verbundenheit und Arbeitszufriedenheit berichten Wellhub-Mitglieder, dass es ihnen deutlich besser geht als ihren Kolleg:innen ohne Zugang zu der Plattform.

## WOHLBEFINDEN IN ALLEN LEBENSBEREICHEN

Die Wirkung von Wellhub beginnt auf der grundlegendsten Ebene: damit, wie sich Mitarbeitende jeden Tag fühlen. **Fast drei Viertel der Wellhub-Mitglieder (72 %) beschreiben ihr allgemeines Wohlbefinden als „bestens“ oder „gut“, verglichen mit nur 46 % der Nicht-Mitglieder.** Dieser Vorteil erstreckt sich auf jede der von uns untersuchten Schlüsseldimensionen. **69 % der**

**Wellhub-Nutzer:innen bewerten ihr mentales Wohlbefinden mit „bestens“ oder „gut“ – mehr als 21 Prozentpunkte höher als Mitarbeitende ohne Wellhub.** Dasselbe Muster zeigt sich beim körperlichen Wohlbefinden (70 % gegenüber 47 %), der allgemeinen Fitness (68 % gegenüber 39 %), der Ernährungsgesundheit (65 % gegenüber 35 %) und sogar bei der Schlafgesundheit (einem der am schwierigsten zu verbessernden Bereiche), wo 61 % der Wellhub-Mitglieder angeben, dass es ihnen bestens geht, verglichen mit nur 29 % ohne Wellhub.

### MITARBEITENDE MIT WELLHUB STUFEN IHR WOHLBEFINDEN BESSER EIN ALS MITARBEITENDE OHNE

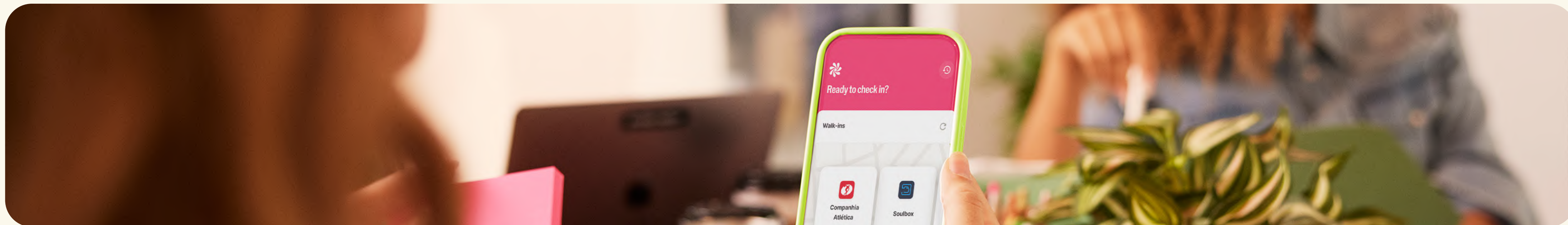
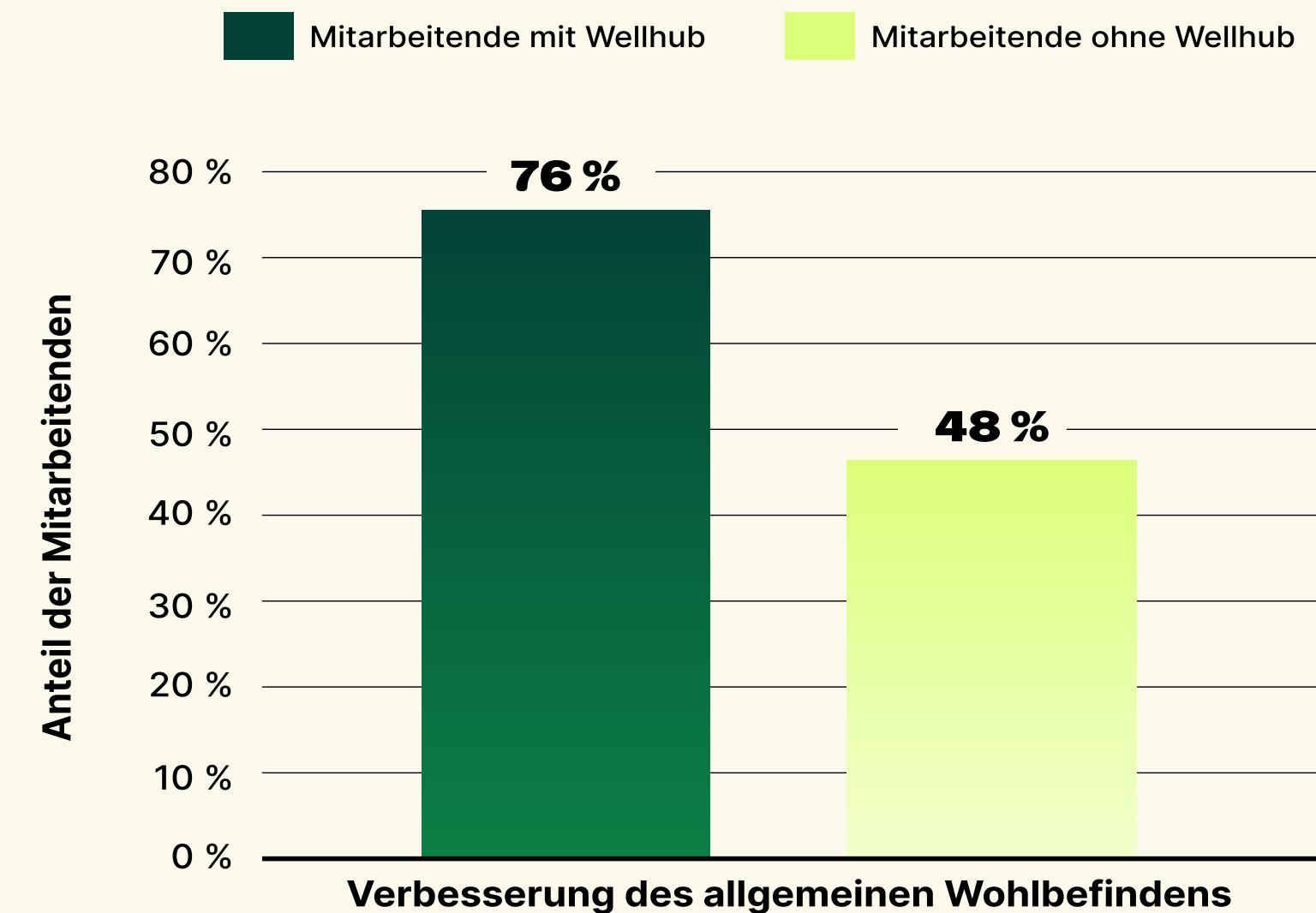


Diese Verbesserungen treten nicht isoliert auf. Sie beeinflussen sich gegenseitig und erzeugen so einen kraftvollen, sich selbst verstärkenden Kreislauf des Wohlbefindens. Wenn Mitarbeitende sich gesünder ernähren, haben sie mehr Energie und Ausdauer für körperliche Aktivität. Mit zunehmender Fitness verbessert sich ihr Schlaf. Erholsamer Schlaf wiederum unterstützt die Konzentration, das emotionale Gleichgewicht und die Widerstandsfähigkeit gegenüber Stress.

**Wellhub verstärkt diesen Kreislauf, indem es alle Aspekte des Wohlbefindens an einem Ort zugänglich macht.** Mit einer einzigen Mitgliedschaft können Mitarbeitende aus Fitnessstudios, Achtsamkeits- und Meditations-Apps, Ernährungsberatung und mehr wählen. Diese Vielfalt ermöglicht es ihnen, ihre Wohlfühlroutine zu personalisieren und Aktivitäten zu finden, die ihnen Spaß machen und die sie langfristig beibehalten können. Mit der Zeit summieren sich diese kleinen, täglichen Entscheidungen und verwandeln kurze Motivationsschübe in dauerhafte Gewohnheiten und einen gesünderen, ausgeglicheneren Lebensstil.

Die Vorteile von Wellhub sind nicht nur Momentaufnahmen, sondern zeigen klare Verbesserungen im Jahresvergleich auf. 2025 gaben über drei Viertel der Wellhub-Mitglieder (76 %) an, dass sich ihr allgemeines Wohlbefinden im Vergleich zum Vorjahr verbessert hatte. Dies übertrifft die Rate der Mitarbeitenden ohne Wellhub (48 %) bei Weitem.

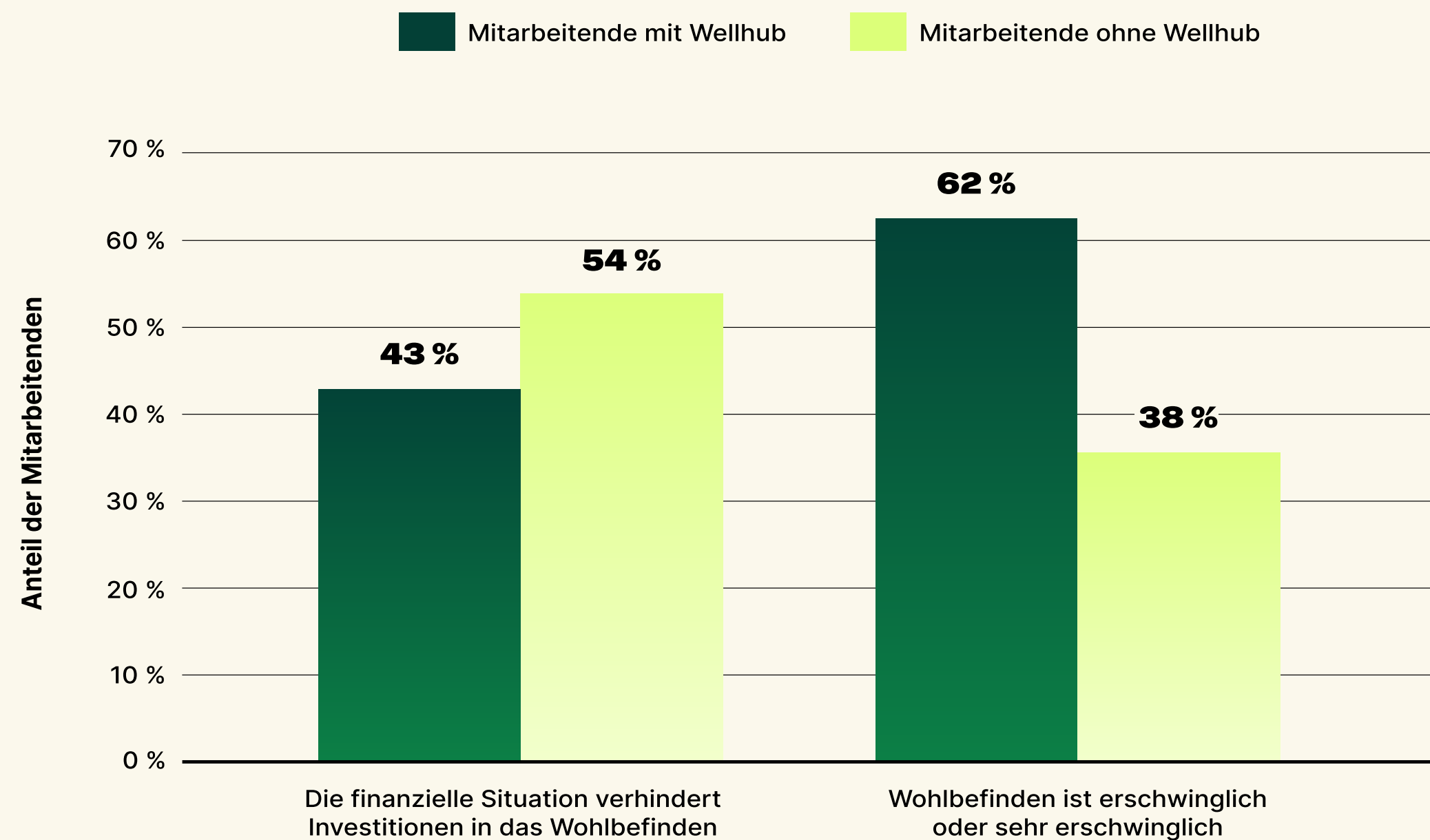
## VERBESSERUNG DES ALLGEMEINEN WOHLBEFINDENS IM JAHRESVERGLEICH



## ERSCHWINGLICHKEIT ALS WEG ZU MEHR WOHLBEFINDEN

Für viele Mitarbeitende sind Zeit und Motivation nicht das größte Hindernis, um gesünder und zufriedener zu leben, sondern die Kosten. Fitnessstudio-Mitgliedschaften, gesunde Lebensmittel, Sportkurse und spezialisierte Wellbeing-Programme können schnell unerschwinglich werden. Dadurch entsteht eine Lücke zwischen dem Wunsch nach Wohlbefinden und der Möglichkeit, aktiv zu werden.

### ERSCHWINGLICHKEIT ALS WEG ZU MEHR WOHLBEFINDEN



Wellhub hilft, diese Lücke zu schließen. **Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden ohne Wellhub (54 %) gibt an, dass ihre finanzielle Situation sie daran hindert, in ihr Wohlbefinden zu investieren. Bei den Wellhub-Mitgliedern sinkt diese Zahl deutlich auf 42 %.** Das bedeutet, dass Wellhub nicht nur Zugang zu Wellbeing-Angeboten bietet, sondern auch die finanzielle Belastung reduziert, die Mitarbeitende davon abhält, ihre Gesundheit zu priorisieren.

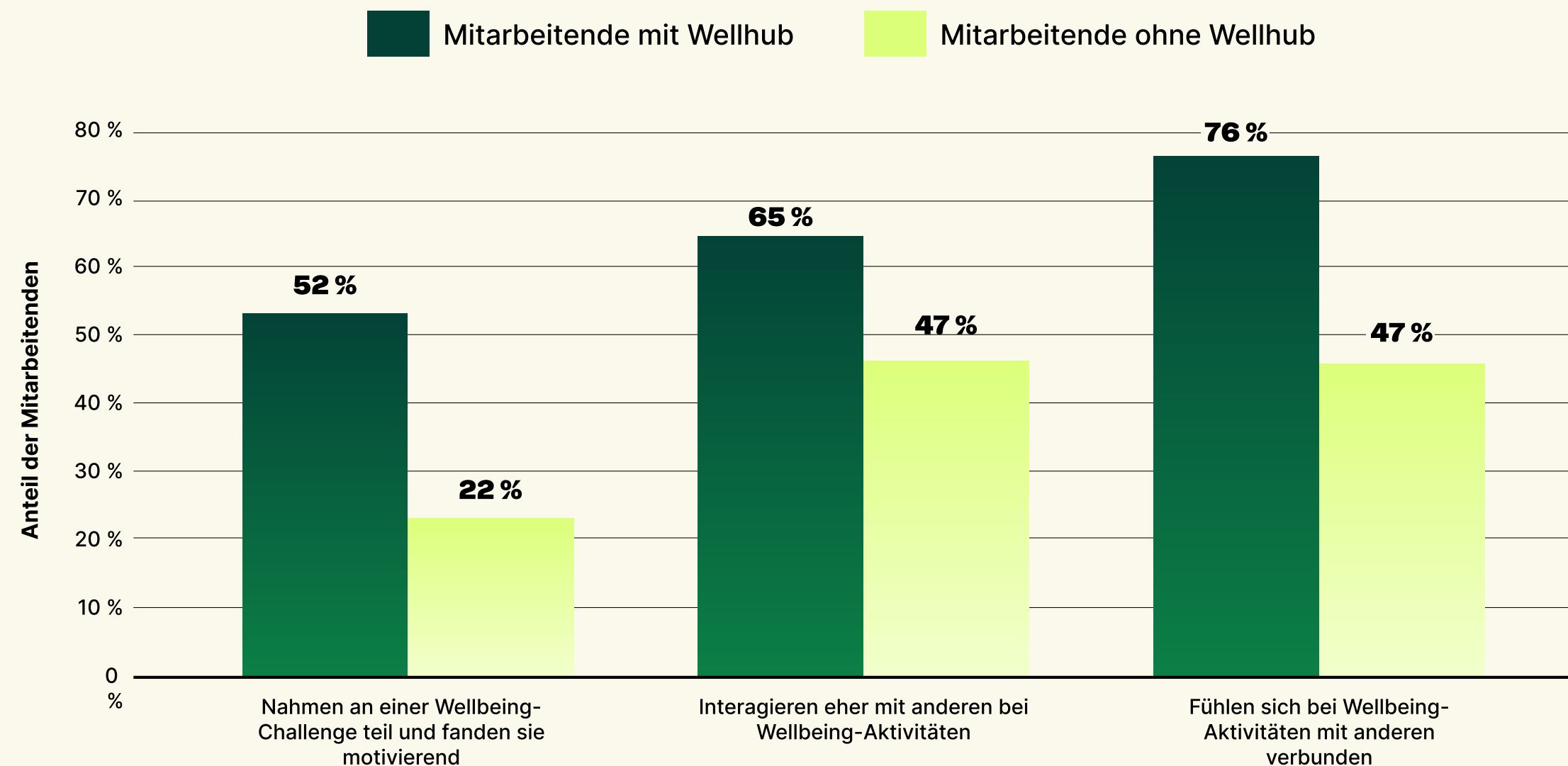
Der Unterschied wird noch deutlicher, wenn man die Wahrnehmung von Erschwinglichkeit betrachtet. Fast zwei Drittel der Wellhub-Mitglieder (62 %) geben an, dass es erschwinglich oder sehr erschwinglich ist, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern, verglichen mit nur 38 % der Nicht-Mitglieder. Dieser Wandel wird durch das inklusive Modell von Wellhub vorangetrieben, das eine Vielfalt von Aktivitäten wie Fitnesskurse, Fitnessstudios, Achtsamkeits-Apps, Ernährungsberatung und mehr in einer einzigen, kostengünstigen Mitgliedschaft bündelt.

Indem Wellhub Wohlbefinden finanziell leichter zugänglich macht, hilft es Mitarbeitenden, beständige, gesunde Entscheidungen zu treffen, ohne sich dabei Sorgen um die Kosten machen zu müssen. Diese Erschwinglichkeit verbessert nicht nur die Teilnahmequote, sondern unterstützt auch den Aufbau von langfristigen, gesunden Gewohnheiten, da Mitarbeitende ihre Wellbeing-Routinen ohne die Angst vor finanzieller Überlastung beibehalten können. Mit der Zeit trägt die niedrigere finanzielle Hürde zu mehr Chancengleichheit bei und stellt sicher, dass allen Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Einkommen, dieselben Möglichkeiten zur Verfügung stehen.

## STÄRKERE SOZIALE KONTAKTE UND MOTIVATION

Der Einfluss von Wellhub geht über die individuelle Gesundheit hinaus, indem er aktiv stärkere zwischenmenschliche Beziehungen fördert. Durch den Zugang zu Gruppen-Workouts, Wellbeing-Challenges und gemeinschaftsorientierten Aktivitäten bietet Wellhub Mitarbeitenden mehr Gelegenheiten, sich zu treffen, auszutauschen und gegenseitig bei gemeinsamen Wellbeing-Zielen zu unterstützen. **Infolgedessen geben 76 % der Wellhub-Mitglieder an, dass sie sich bei Wellbeing-Aktivitäten äußerst oder sehr verbunden fühlen, verglichen mit nur 47 % der Mitarbeitenden ohne Wellhub.**

### MITARBEITENDE MIT WELLHUB FÜHLEN SICH EHER VERBUNDEN UND MOTIVIERT



Diese Verbindungen steigern auch die Motivation. **Mehr als die Hälfte der Wellhub-Mitglieder (52 %) gibt an, dass sie durch die Teilnahme an Wellbeing-Challenges oder Gruppenaktivitäten motiviert bleiben – mehr als doppelt so viele wie bei den Nicht-Mitgliedern (22 %).**

Wellhub-Mitglieder sind auch motivierter, an Wellbeing-Aktivitäten teilzunehmen, wenn sie dies gemeinsam mit anderen tun (65 % gegenüber 47 %). Indem Wellhub Räume schafft, in denen sich Gesundheit und soziale Kontakte überschneiden, hilft es Mitarbeitenden dabei, beständige Gewohnheiten aufzubauen, den Zusammenhalt zu stärken und in den heutigen dezentralen und hybriden Arbeitsumgebungen ein größeres Zugehörigkeitsgefühl zu erleben.

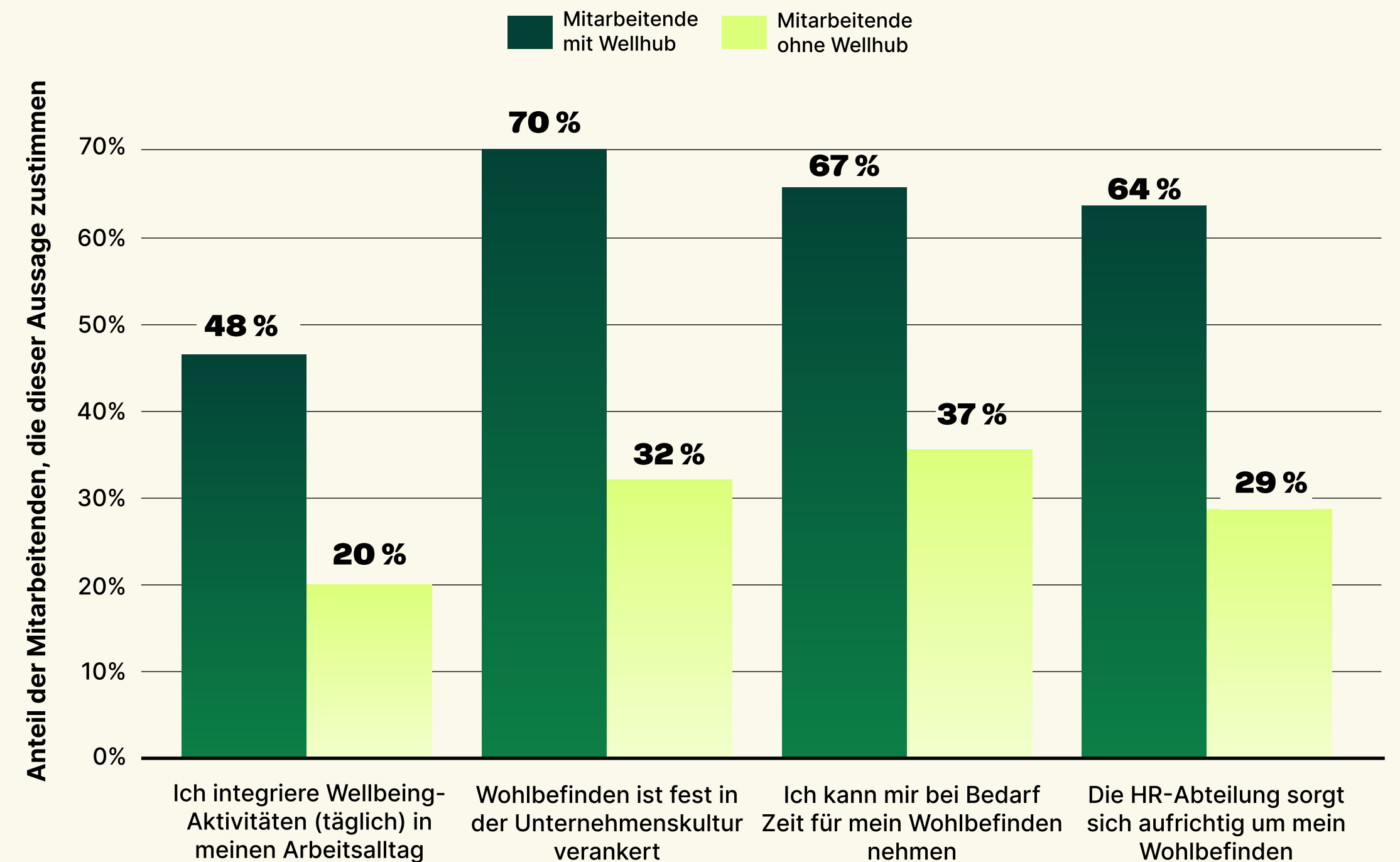


## EINE UNTERNEHMENSKULTUR, DIE WOHLBEFINDEN AKTIV UNTERSTÜTZT

Wellhub verbessert nicht nur persönliche Gewohnheiten, sondern trägt auch zur Umgestaltung der Unternehmenskultur bei, in dem es Wohlbefinden flexibel und inklusiv macht. **Fast die Hälfte der Wellhub-Mitglieder (48 %) integriert Wellbeing-Aktivitäten mindestens einmal täglich in ihren Arbeitstag, verglichen mit nur 20 % der Mitarbeitenden ohne die Plattform.** Dieser Unterschied spiegelt mehr als nur individuelle Anstrengung wider. Er zeigt, wie Wellhub es den Mitarbeitenden ermöglicht, Wohlbefinden in ihren Alltag zu integrieren – ganz gleich, ob es sich um eine kurze Meditation, ein Workout in der Mittagspause oder eine Stretching-Routine nach einem Meeting handelt.

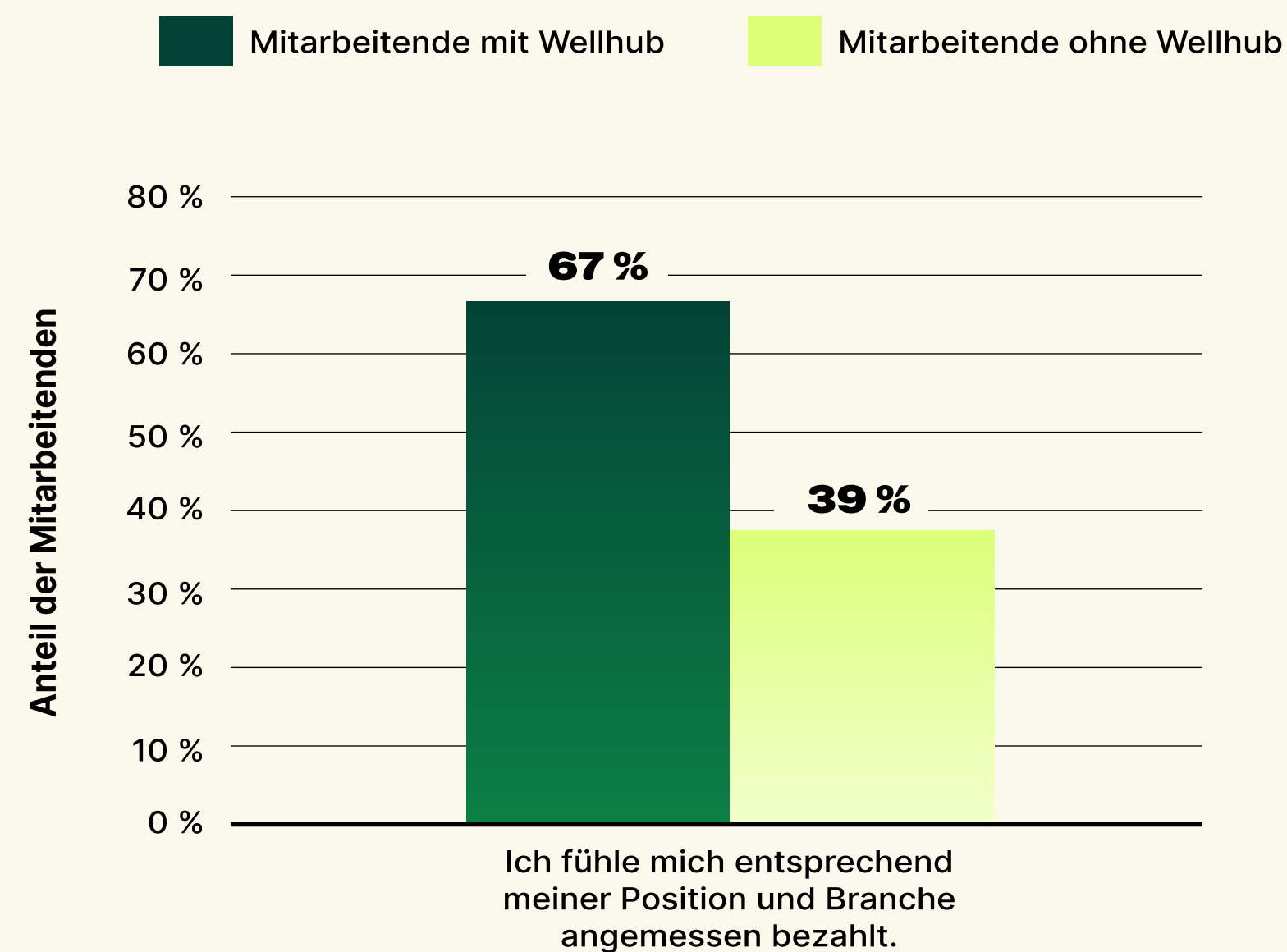
Der kulturelle Wandel wird noch deutlicher, wenn man betrachtet, wie Mitarbeitende ihr Unternehmen wahrnehmen. **Sieben von zehn Wellhub-Mitgliedern (70 %) stimmen der Aussage zu, dass Wohlbefinden fest in der Kultur ihres Unternehmens verankert ist, verglichen mit nur 32 % der Nicht-Mitglieder.** Die große Auswahl an Aktivitäten und Modalitäten bei Wellhub hilft Mitarbeitenden, sich unterstützt zu fühlen, wenn sie Zeit für ihre Selbstfürsorge brauchen: 67 % stimmen zu, dass sie sich bei Bedarf Zeit für ihr Wohlbefinden nehmen können, gegenüber 37 % ohne Wellhub. Und vielleicht am aufschlussreichsten: **64 % der Wellhub-Mitglieder glauben, dass ihre Personalabteilung sich aufrichtig um ihr Wohlbefinden kümmert, verglichen mit weniger als drei von zehn Mitarbeitenden ohne Wellhub (29 %).**

## EINE UNTERNEHMENSKULTUR, DIE WOHLBEFINDEN AKTIV UNTERSTÜTZT



Diese Veränderungen sind von Bedeutung, weil die Unternehmenskultur und die Unterstützung durch Führungskräfte oft darüber entscheiden, ob Mitarbeitende Wellbeing-Benefits tatsächlich nutzen. Durch das Angebot einer Vielzahl von zugänglichen und inklusiven Optionen, die zu verschiedenen Zeitplänen, Vorlieben und Fähigkeiten passen, schließt Wellhub diese Lücke und macht es für die Mitarbeitenden einfacher und akzeptabler, ihrer Gesundheit während des Arbeitstages Priorität einzuräumen. Auch die Vergütung ist Teil der Wellbeing-Gleichung. Finanzielle Sicherheit beeinflusst alles, vom Stressniveau bis hin zur Fähigkeit, in gesunde Gewohnheiten zu investieren. **Zwei Drittel der Wellhub-Mitglieder (67 %) haben das Gefühl, dass sie entsprechend ihrer Rolle und Branche angemessen entlohnt werden, verglichen mit nur 39 % der Nicht-Mitglieder.**

## VERGÜTUNG UND WOHLBEFINDEN



Dieser Unterschied ist mehr als nur eine Frage des Gehalts. Er spiegelt wider, wie wertgeschätzt sich Mitarbeitende fühlen, wie zuversichtlich sie in Bezug auf ihre finanzielle Sicherheit sind und wie sehr sie befähigt werden, Entscheidungen zu treffen, die ihre Gesundheit unterstützen. Eine angemessene Vergütung reduziert die finanzielle Belastung, die Wellbeing-Maßnahmen zunichtemachen kann, und erleichtert es den Mitarbeitenden, nahrhafte Lebensmittel zu kaufen, an Fitness-Aktivitäten teilzunehmen und sich eine Auszeit zu nehmen, um sich zu erholen. In Kombination mit dem Kostenvorteil von Wellhub erhöht diese Wahrnehmung die Arbeitszufriedenheit, stärkt die Loyalität und hilft Unternehmen, engagierte, leistungsstarke Talente zu halten.



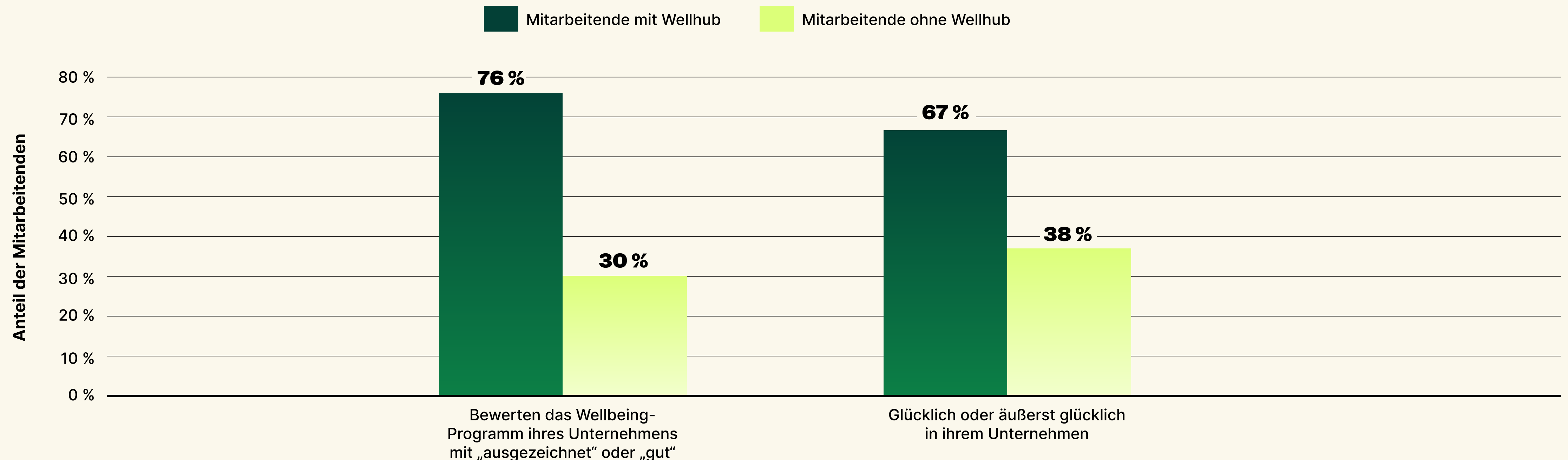
## GRÖSSERE ZUFRIEDENHEIT UND SIGNALE FÜR DIE MITARBEITERBINDUNG

Der Wellhub-Effekt reicht tief in das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden hinein. **Mehr als drei Viertel der Wellhub-Mitglieder (76 %) bewerten das Wellbeing-Programm ihres Unternehmens als ausgezeichnet oder gut, verglichen mit nur 30 % derjenigen ohne Wellhub.** Diese Zufriedenheit bezieht sich auch darauf, wie sie ihre Rolle wahrnehmen: 67 %

der Wellhub-Mitglieder geben an, bei ihrem Unternehmen glücklich oder sehr glücklich zu sein, verglichen mit 38 % ohne das Programm.

Das sind nicht nur Feelgood-Zahlen, sondern Indikatoren für die Mitarbeiterbindung. Mitarbeitende, die das Gefühl haben, dass ihr Unternehmen ihr Wohlbefinden wertschätzt und unterstützt, bleiben mit viel größerer Wahrscheinlichkeit, was kostspielige Fluktuation reduziert. Indem Unternehmen Wellhub in ihr Benefit-Paket aufnehmen, senden sie eine starke Botschaft: Wir kümmern uns um Sie und investieren in Ihr Wohlbefinden.

### GRÖSSERE ZUFRIEDENHEIT UND SIGNALE FÜR DIE MITARBEITERBINDUNG



## DAS FAZIT FÜR ARBEITGEBER

In fast allen von uns im Rahmen dieser Studie untersuchten Bereichen – Gesundheit, soziale Kontakte, Unternehmenskultur und Zufriedenheit – schneiden Wellhub-Mitglieder deutlich besser ab als ihre Kolleg:innen. Dies ist kein marginaler Effekt, sondern ein systemischer Wandel. Wellhub stattet Mitarbeitende mit Tools und Möglichkeiten aus, die Wohlbefinden zugänglich, erschwinglich und in den Alltag integrierbar machen. Dadurch stärkt es nicht nur die individuelle Gesundheit, sondern auch das kulturelle und operative Gefüge des Arbeitsplatzes.

Das Ergebnis ist eine gesündere, engagiertere und loyalere Belegschaft – ein Beweis dafür, dass Investitionen in holistisches Wohlbefinden sowohl für Mitarbeitende als auch für Arbeitgeber messbare Erfolge bringen.



# Playbook: Aufbau einer Unternehmenskultur durch Wohlbefinden



## Jahrelang bedeutete der Begriff „Corporate Wellbeing“ Rabatte für Fitnessstudios, jährliche Gesundheitstage und vereinzelte, isolierte Initiativen.

Diese fanden am Rande des Arbeitsalltags statt und erforderten zusätzliche Anstrengungen von den Mitarbeitenden sowie erheblichen Verwaltungsaufwand von der Personalabteilung. Die Teilnahme ließ oft schon kurz nach der Einführung nach.

Dieser Ansatz funktioniert nicht mehr. **Mitarbeitende erwarten heute, dass Wellbeing-Programme integriert, flexibel und leicht zugänglich sind.** Sie möchten selbst bestimmen, wann und wie sie sie nutzen – ob im Büro, zu Hause oder unterwegs. Sie wünschen sich Vielfalt, die ihren persönlichen Interessen entspricht, digitalen Zugang, um jederzeit teilnehmen zu können, und Programme, die sich mit ihnen weiterentwickeln.

Um diese Erwartungen zu erfüllen, ist ein Wandel erforderlich: Weg von der Verwaltung isolierter Benefits und hin zu einem holistischen, umfassenden Wellbeing-Programm, das körperliches, mentales, ernährungsbezogenes, finanzielles und soziales Wohlbefinden miteinander verbindet. Richtig umgesetzt, kann ein solches Programm das Engagement steigern, Gesundheitskosten senken und den Verwaltungsaufwand für HR- und Benefit-Teams erheblich reduzieren.

So lässt sich ein holistisches Wellbeing-Programm umsetzen:

## SCHRITT 1

### Vision definieren und Wohlbefinden zu einer strategischen Priorität machen



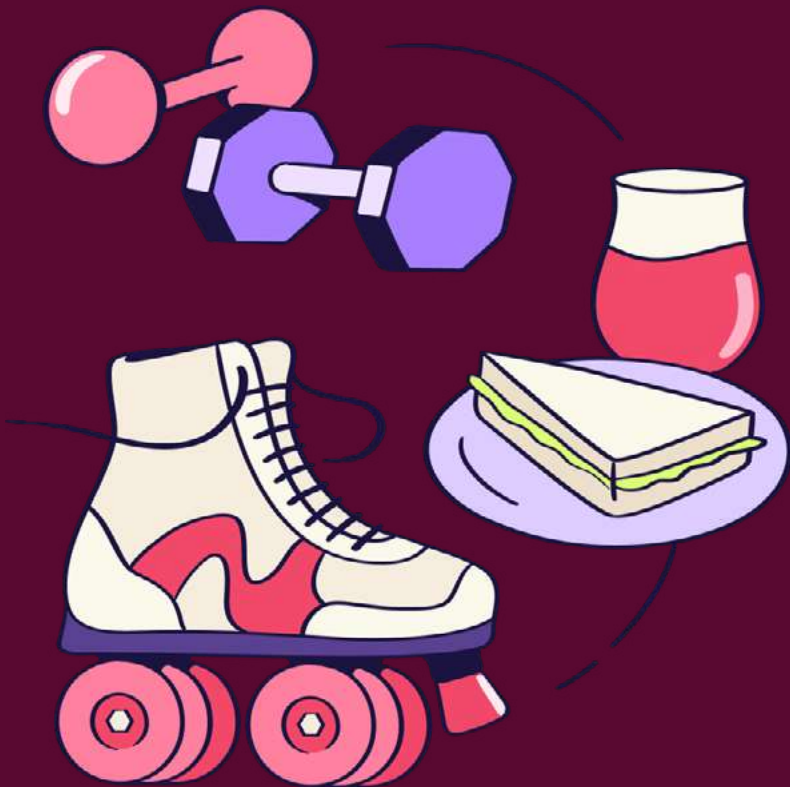
Wohlbefinden darf nicht als optionales Extra betrachtet werden, sondern muss Teil der langfristigen Vision und Marke des Unternehmens sein.

- Wohlbefinden mit Geschäftsergebnissen verknüpfen: Zeigen Sie auf, wie Wohlbefinden sich auf Produktivität, Mitarbeiterbindung, Innovationskraft und die Arbeitgebermarke auswirkt.
- Das Engagement der Führungsebene sichern: Arbeiten Sie mit der Unternehmensleitung zusammen, um Ziele zu setzen, Budgets zuzuweisen und gesunde Gewohnheiten vorzuleben.
- Wohlbefinden zum Teil der Employer Value Proposition machen: Binden Sie Wohlbefinden in Ihr Recruiting und das Onboarding ein, damit es vom ersten Tag an als zentraler Benefit wahrgenommen wird.

Wenn Mitarbeitende sehen, dass Wohlbefinden von der Führungsebene priorisiert wird, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie sich sicher fühlen und motiviert sind, teilzunehmen.

## SCHRITT 2

### Mitarbeiterbedürfnisse ermitteln und ein holistisches Programm aufbauen



Die effektivsten Programme beginnen mit dem Input der Mitarbeitenden und decken das gesamte Spektrum des Wohlbefindens ab.

- Daten sammeln: Nutzen Sie Umfragen, Fokusgruppen und Berichte zur Benefitnutzung, um Bedürfnisse und Vorlieben zu identifizieren sowie Faktoren, die Mitarbeitende an der Teilnahme hindern.
- Alle Aspekte des Wohlbefindens abdecken: Fügen Sie Angebote für körperliche Aktivität, mentale Gesundheit, Ernährung, finanzielle Bildung und soziale Kontakte hinzu.
- Eignung für hybride Modelle: Wählen Sie eine Plattform, die nahtlos für Mitarbeitende im Büro, im Homeoffice und in hybriden Arbeitsmodellen funktioniert, ohne dafür verschiedene Programme verwalten zu müssen.

Eine umfassende, digitale Plattform vereinfacht dies, indem sie alle Wellbeing-Ressourcen in einer einzigen, anpassbaren Umgebung bündelt.

## SCHRITT 3

### Flexibilität, Zugänglichkeit und Vielfalt priorisieren



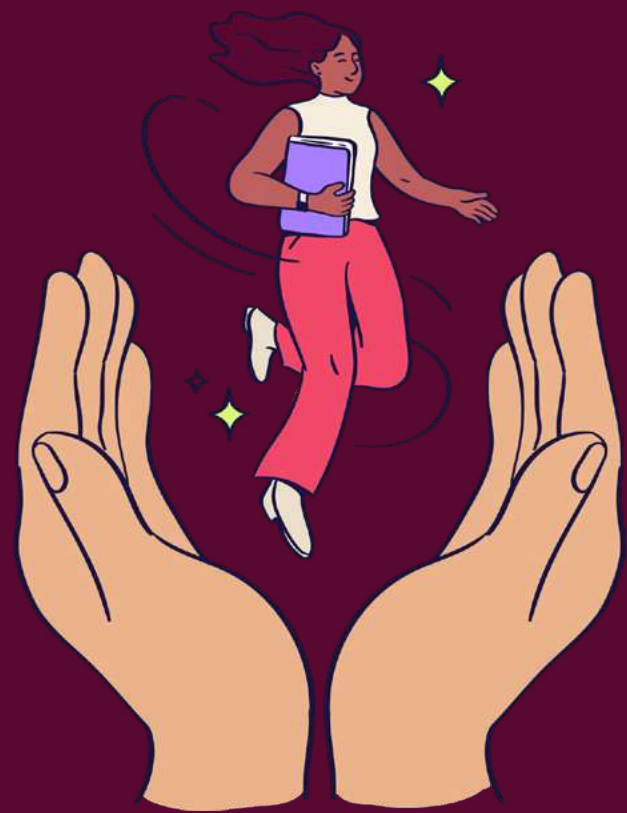
Vielfalt steigert die Benefitnutzung. Ihr Wellbeing-Programm sollte es Mitarbeitenden ermöglichen, so teilzunehmen, wie es zu ihren Arbeitszeiten, Standorten und persönlichen Interessen passt.

- Bieten Sie 24/7-Zugang von jedem Gerät aus, damit Zeitzonen, Schichten und Reisen die Benefitnutzung nicht einschränken.
- Stellen Sie eine vielfältige Auswahl bereit, von Yoga bis hin zu Krafttraining, von Achtsamkeit bis hin zu Ernährungsberatung, von Haushalts- und Budget-Apps bis hin zu Team-Challenges.
- Ermöglichen Sie Personalisierung, damit Mitarbeitende Ziele setzen, Fortschritte verfolgen und neue Aktivitäten ausprobieren können.

Ein vielfältiges, digitales Programm stellt sicher, dass Mitarbeitende überall teilnehmen können, ohne dass dafür mehrere Anbieter oder zusätzlicher Verwaltungsaufwand erforderlich sind.

## SCHRITT 4

### Wohlbefinden in den Arbeitsablauf integrieren



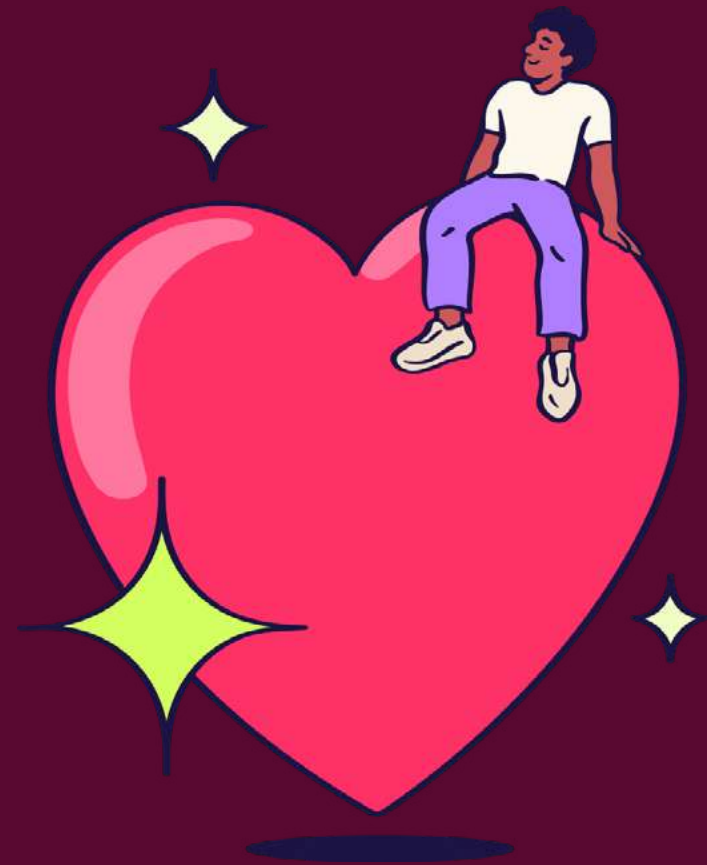
Wohlbefinden muss sich wie ein Teil des Arbeitstags anfühlen, nicht wie etwas Zusätzliches außerhalb der Arbeitszeiten.

- Fördern Sie Mikromomente wie Dehnpausen, Walking-Meetings oder angeleitete Atemübungen zwischen Meetings.
- Nutzen Sie die Terminplanung und Erinnerungsfunktion der Plattform, damit Mitarbeitende an Aktivitäten teilnehmen können, ohne ihren Kalender durcheinanderzubringen.
- Bieten Sie synchrone und asynchrone Optionen an, darunter Live-Kurse für diejenigen, die sich Gruppenenergie wünschen, sowie On-Demand-Inhalte für diejenigen, die Flexibilität bevorzugen.

Wenn Wohlbefinden in den Tagesrhythmus integriert wird, wird die Teilnahme beständig und kulturell verankert.

## SCHRITT 5

### Psychologische Sicherheit schaffen und die Teilnahme normalisieren



Selbst die besten Ressourcen werden nicht genutzt, wenn Mitarbeitende fürchten, für ihre Teilnahme verurteilt zu werden.

- Schulen Sie Führungskräfte, gesunde Grenzen zu unterstützen, Pausen zu fördern und Wellbeing-Tools aktiv zu bewerben.
- Teilen Sie Geschichten von Führungskräften und Kolleg:innen, die das Programm nutzen, und zeigen Sie, dass es Teil davon ist, Spitzenleistungen zu erbringen, und kein Zeichen von fehlendem Antrieb.
- Machen Sie die Teilnahme sichtbar, indem Sie Meilensteine feiern und Personen oder Teams auszeichnen, die dem Wohlbefinden Priorität einräumen.

Digitale Plattformen mit sozialen Funktionen erleichtern die Normalisierung der Teilnahme, insbesondere für Remote-Teams.

## SCHRITT 6

### Sichtbares und soziales Wohlbefinden, das sich weiterentwickelt



Nachhaltiges Engagement hängt von Vielfalt, Relevanz und Gemeinschaft ab.

- Nutzen Sie die sozialen Tools des Programms (z. B. Team-Challenges, Ranglisten, gemeinsame Ziele), um den Zusammenhalt zu stärken.
- Aktualisieren Sie die Programm-Optionen regelmäßig, damit Ihre Mitarbeitenden immer etwas Neues entdecken können. Oder nutzen Sie ein Programm, das sich mit Trends und Verhaltensänderungen weiterentwickelt.
- Verfolgen und teilen Sie Erfolgskennzahlen, um den Mehrwert für Mitarbeitende und Führungskräfte zu belegen.

Eine umfassende Plattform ermöglicht es Ihnen, Angebote ohne kompliziertes Lieferantenmanagement zu aktualisieren, und die Analysen helfen Ihnen, Programme auf der Grundlage echter Nutzungsdaten zu verfeinern.

## DIE ROLLE VON HR- UND PEOPLE-MANAGERN

HR-Verantwortliche sind nicht länger nur Benefit-Admins, sondern Kulturarchitekten. Ihr Einfluss entscheidet darüber, ob Wohlbefinden ein Programm ist, das einfach auf einer Liste abgehakt wird, oder ein gelebter Wert am Arbeitsplatz. People Manager sind gleichermaßen entscheidend: Wenn sie gesunde Gewohnheiten vorleben, Pausen machen, flexible Arbeitszeiten fördern und Wellbeing-Tools offen nutzen, signalisieren sie ihren Mitarbeitenden die psychologische Sicherheit, dasselbe zu tun.



### Um die Lücke zwischen den Erwartungen der Mitarbeitenden und dem Angebot der Arbeitgeber zu schließen, muss die Personalabteilung:



**Kommunikationslücken schließen**, damit Mitarbeitende verstehen, was verfügbar ist und wie sie das Angebot nutzen können.



**Richtlinien schneller weiterentwickeln**, um mit den sich ändernden Bedürfnissen und Arbeitsmodellen Schritt zu halten.



**Führungskräfte schulen** und mit Tools ausstatten, um die Teilnahme an Wellbeing-Programmen zu normalisieren.

## LEITFADEN FÜR EINE WELLBEING-KULTUR

### 1. Vision



Wohlbefinden ist Kern der Unternehmenskultur und wird von der Unternehmensleitung unterstützt.

### 2. Plattform



Digital, holistisch, mit Optionen für das körperliche, mentale, ernährungsbezogene, finanzielle und soziale Wohlbefinden

### 3. Zugang



Rund um die Uhr verfügbar, für Mitarbeitende vor Ort, in hybriden Modellen und im Homeoffice

### 4. Vielfalt



Breites Angebot an Aktivitäten für alle Interessen und Ziele

### 7. Integration



Eingebettet in tägliche Routinen und Arbeitsabläufe

### 6. Sicherheit



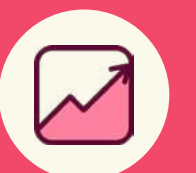
Eine Unternehmenskultur, die Grenzen schützt und die Teilnahme fördert

### 7. Gemeinschaft



Soziale Funktionen zur Förderung des Zusammenhalts

### 8. Wachstum



Das Programm entwickelt sich mit den Bedürfnissen der Mitarbeitenden weiter und reduziert gleichzeitig den Verwaltungsaufwand für die Personalabteilung.

Fazit

Weltweit etabliert sich ein neuer Rhythmus, bei dem Wohlbefinden nicht mehr nur das Herzensprojekt eines HR-Managers ist, sondern der Mittelpunkt dessen, wie Menschen leben, sich vernetzen und arbeiten. Mitarbeitende bewegen sich mehr, meditieren, tracken, erholen sich. Sie gehen in Fitnessstudios und Kurse, nicht nur, um zu schwitzen, sondern um dazuzugehören. Sie öffnen Wellbeing-Apps, nicht nur, um fit zu bleiben, sondern um sich konzentriert, geerdet und selbstbestimmt zu fühlen.

## Dies ist der „Wellbeing First“-Lebensstil, bei dem Wohlbefinden an erster Stelle steht und die Erwartungen die moderne Arbeitswelt verändern.

Im Kern geht es bei diesem Wandel um Integration. Die Mitarbeitenden von heute unterteilen ihr Leben nicht mehr in Zuhause, Arbeit und Gesundheit. Sie suchen nach Abstimmung: Arbeitsplätze, die dieselben ganzheitlichen Werte widerspiegeln, die sie auch außerhalb der Arbeit leben. Und wenn Unternehmen diesen Moment nutzen, indem sie Wohlbefinden in ihre Arbeitsumgebung, ihre digitalen Tools und ihre täglichen Rituale integrieren, reagieren die Mitarbeitenden darauf positiv.

Dies sehen wir klar an den Daten. Mitarbeitende mit Zugang zu strukturierten Wellbeing-Programmen berichten von einem deutlich höheren Wohlbefinden in allen Bereichen, einschließlich körperlichem, mentalem und sozialem Wohlbefinden. Sie sagen auch eher, dass Wohlbefinden fest in der Kultur ihres Unternehmens verankert ist, dass ihre Personalabteilung

sich aufrichtig um ihr Wohlbefinden kümmert und dass sie bei der Arbeit glücklich sind. Dies deutet auf eine größere Wahrheit hin: Unternehmen, die Wohlbefinden als Fundament für die Unternehmenskultur behandeln und nicht nur als eine weitere Initiative, sind diejenigen, die einen echten Unterschied machen.

Aber es geht nicht nur um Benefits. Es geht um Zugehörigkeit. Da die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben immer mehr verschwimmen, suchen Mitarbeitende nach dritten Orten wie Fitnessstudios, Parks und gemeinschaftsbasierten Wellbeing-Räumen, die ihr Bedürfnis unterstützen, Energie zu tanken, sich zu erholen und Kontakte zu knüpfen. Diese dritten Orte dienen als entscheidende Drehscheibe für ganzheitliche Gesundheit: Räume, die nicht nur Bewegung und Erholung, sondern auch emotionale und soziale Verbindungen fördern.

Wenn Unternehmen in diese Orte investieren, sei es physisch oder digital über Wellbeing-Plattformen für Mitarbeitende wie Wellhub, bieten sie nicht nur Benefits an. Sie verankern sich in den täglichen Lebensrhythmus ihrer Mitarbeitenden. Sie bauen Brücken zwischen persönlichem und beruflichem Wohlbefinden. Dadurch werden sie zu einem Teil des Erfolgs der Menschen – nicht nur bei der Arbeit, sondern im Leben.



Die Chance für Unternehmen ist klar: Machen Sie Wohlbefinden zu einer sichtbaren, täglichen und gemeinsamen Priorität. Ersetzen Sie veraltete Normen wie Überstunden, Präsentismus und Überlastung durch neue Rituale, die auf Erholung, Bewegung, Verbundenheit und Fürsorge basieren. Ermutigen Sie Führungskräfte, Wohlbefinden vorzuleben, nicht nur darüber zu reden. Machen Sie dritte Orte leichter zugänglich und unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden mit einem Toolkit, das zu ihrem heutigen Lebensstil passt: flexibel, digital und in einer echten Gemeinschaft verankert.

Im Jahr 2025 und darüber hinaus werden Sie erfolgreiche Belegschaften nicht in Unternehmen finden, die am härtesten arbeiten – sondern in Unternehmen, die **am gesündesten leben**.



# Wohlbefinden weltweit



# Die wichtigsten globalen Erkenntnisse

**86 %** der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig wie ihr Gehalt.

**89 %** erbringen bessere Leistungen bei der Arbeit, wenn sie ihr Wohlbefinden priorisieren.

**91 %** geben an, dass körperliche Aktivität ihnen hilft, besser mit arbeitsbedingtem Stress umzugehen.

**90 %** gaben an, im vergangenen Jahr Symptome chronischer Erschöpfung gehabt zu haben.

**95 %** stimmen zu, dass die körperlichen, mentalen, emotionalen und sozialen Aspekte des Wohlbefindens miteinander verbunden sind; 46 % stimmen dem voll und ganz zu.

**62 %** geben an, dass Gemeinschaft oder soziale Unterstützung äußerst oder sehr wichtig sind, um langfristig gesunde Gewohnheiten beizubehalten.

**Nur 17 %** stimmen voll und ganz zu, dass Wohlbefinden fest in der Unternehmenskultur verankert ist.

**81 %** glauben, dass ihr Arbeitgeber eine Verantwortung hat, sie dabei zu unterstützen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

**85 %** würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das den Fokus nicht auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legt.



# Argentinien

**86 %** der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig wie ihr Gehalt.

**89 %** erbringen bessere Leistungen bei der Arbeit, wenn sie ihr Wohlbefinden priorisieren.

**89 %** geben an, dass körperliche Aktivität ihnen hilft, besser mit arbeitsbedingtem Stress umzugehen.

**91 %** gaben an, im vergangenen Jahr Symptome chronischer Erschöpfung gehabt zu haben.

**97 %** stimmen zu, dass die körperlichen, mentalen, emotionalen und sozialen Aspekte des Wohlbefindens miteinander verbunden sind; 51 % stimmen dem voll und ganz zu.

**63 %** geben an, dass Gemeinschaft oder soziale Unterstützung äußerst oder sehr wichtig sind, um langfristig gesunde Gewohnheiten beizubehalten.

**Nur 12 %** stimmen voll und ganz zu, dass Wohlbefinden fest in der Unternehmenskultur verankert ist.

**80 %** glauben, dass ihr Arbeitgeber eine Verantwortung hat, sie dabei zu unterstützen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

**84 %** würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das den Fokus nicht auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legt.



## Brasilien

**89 %** der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig wie ihr Gehalt.

**94 %** erbringen bessere Leistungen bei der Arbeit, wenn sie ihr Wohlbefinden priorisieren.

**96 %** geben an, dass körperliche Aktivität ihnen hilft, besser mit arbeitsbedingtem Stress umzugehen.

**86 %** gaben an, im vergangenen Jahr Symptome chronischer Erschöpfung gehabt zu haben.

**98 %** stimmen zu, dass die körperlichen, mentalen, emotionalen und sozialen Aspekte des Wohlbefindens miteinander verbunden sind; 51 % stimmen dem voll und ganz zu.

**74 %** geben an, dass Gemeinschaft oder soziale Unterstützung äußerst oder sehr wichtig sind, um langfristig gesunde Gewohnheiten beizubehalten.

**Nur 22 %** stimmen voll und ganz zu, dass Wohlbefinden fest in der Unternehmenskultur verankert ist.

**69 %** glauben, dass ihr Arbeitgeber eine Verantwortung hat, sie dabei zu unterstützen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

**88 %** würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das den Fokus nicht auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legt.



## Chile

**88 %** der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig wie ihr Gehalt.

**91 %** erbringen bessere Leistungen bei der Arbeit, wenn sie ihr Wohlbefinden priorisieren.

**93 %** geben an, dass körperliche Aktivität ihnen hilft, besser mit arbeitsbedingtem Stress umzugehen.

**90 %** gaben an, im vergangenen Jahr Symptome chronischer Erschöpfung gehabt zu haben.

**97 %** stimmen zu, dass die körperlichen, mentalen, emotionalen und sozialen Aspekte des Wohlbefindens miteinander verbunden sind; 58 % stimmen dem voll und ganz zu.

**65 %** geben an, dass Gemeinschaft oder soziale Unterstützung äußerst oder sehr wichtig sind, um langfristig gesunde Gewohnheiten beizubehalten.

**Nur 14 %** stimmen voll und ganz zu, dass Wohlbefinden fest in der Unternehmenskultur verankert ist.

**84 %** glauben, dass ihr Arbeitgeber eine Verantwortung hat, sie dabei zu unterstützen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

**87 %** würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das den Fokus nicht auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legt.

# Deutschland

**84 %** der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig wie ihr Gehalt.

**85 %** erbringen bessere Leistungen bei der Arbeit, wenn sie ihr Wohlbefinden priorisieren.

**85 %** geben an, dass körperliche Aktivität ihnen hilft, besser mit arbeitsbedingtem Stress umzugehen.

**87 %** gaben an, im vergangenen Jahr Symptome chronischer Erschöpfung gehabt zu haben.

**97 %** stimmen zu, dass die körperlichen, mentalen, emotionalen und sozialen Aspekte des Wohlbefindens miteinander verbunden sind; 34 % stimmen dem voll und ganz zu.

**55 %** geben an, dass Gemeinschaft oder soziale Unterstützung äußerst oder sehr wichtig sind, um langfristig gesunde Gewohnheiten beizubehalten.

**Nur 11 %** stimmen voll und ganz zu, dass Wohlbefinden fest in der Unternehmenskultur verankert ist.

**83 %** glauben, dass ihr Arbeitgeber eine Verantwortung hat, sie dabei zu unterstützen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

**82 %** würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das den Fokus nicht auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legt.

## Italien

**72 %** der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig wie ihr Gehalt.

**84 %** erbringen bessere Leistungen bei der Arbeit, wenn sie ihr Wohlbefinden priorisieren.

**88 %** geben an, dass körperliche Aktivität ihnen hilft, besser mit arbeitsbedingtem Stress umzugehen.

**86 %** gaben an, im vergangenen Jahr Symptome chronischer Erschöpfung gehabt zu haben.

**93 %** stimmen zu, dass die körperlichen, mentalen, emotionalen und sozialen Aspekte des Wohlbefindens miteinander verbunden sind; 36 % stimmen dem voll und ganz zu.

**46 %** geben an, dass Gemeinschaft oder soziale Unterstützung äußerst oder sehr wichtig sind, um langfristig gesunde Gewohnheiten beizubehalten.

**Nur 11 %** stimmen voll und ganz zu, dass Wohlbefinden fest in der Unternehmenskultur verankert ist.

**69 %** glauben, dass ihr Arbeitgeber eine Verantwortung hat, sie dabei zu unterstützen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

**77 %** würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das den Fokus nicht auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legt.



# Mexiko

**93 %** der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig wie ihr Gehalt.

**93 %** erbringen bessere Leistungen bei der Arbeit, wenn sie ihr Wohlbefinden priorisieren.

**98 %** geben an, dass körperliche Aktivität ihnen hilft, besser mit arbeitsbedingtem Stress umzugehen.

**92 %** gaben an, im vergangenen Jahr Symptome chronischer Erschöpfung gehabt zu haben.

**95 %** stimmen zu, dass die körperlichen, mentalen, emotionalen und sozialen Aspekte des Wohlbefindens miteinander verbunden sind; 49 % stimmen dem voll und ganz zu.

**69 %** geben an, dass Gemeinschaft oder soziale Unterstützung äußerst oder sehr wichtig sind, um langfristig gesunde Gewohnheiten beizubehalten.

**Nur**  
**19 %** stimmen voll und ganz zu, dass Wohlbefinden fest in der Unternehmenskultur verankert ist.

**88 %** glauben, dass ihr Arbeitgeber eine Verantwortung hat, sie dabei zu unterstützen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

**87 %** würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das den Fokus nicht auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legt.

## Rumänien

**91 %** der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig wie ihr Gehalt.

**92 %** erbringen bessere Leistungen bei der Arbeit, wenn sie ihr Wohlbefinden priorisieren.

**88 %** geben an, dass körperliche Aktivität ihnen hilft, besser mit arbeitsbedingtem Stress umzugehen.

**90 %** gaben an, im vergangenen Jahr Symptome chronischer Erschöpfung gehabt zu haben.

**95 %** stimmen zu, dass die körperlichen, mentalen, emotionalen und sozialen Aspekte des Wohlbefindens miteinander verbunden sind; 39 % stimmen dem voll und ganz zu.

**59 %** geben an, dass Gemeinschaft oder soziale Unterstützung äußerst oder sehr wichtig sind, um langfristig gesunde Gewohnheiten beizubehalten.

**Nur 16 %** stimmen voll und ganz zu, dass Wohlbefinden fest in der Unternehmenskultur verankert ist.

**89 %** glauben, dass ihr Arbeitgeber eine Verantwortung hat, sie dabei zu unterstützen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

**93 %** würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das den Fokus nicht auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legt.



# Spanien

**83 %** der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig wie ihr Gehalt.

**86 %** erbringen bessere Leistungen bei der Arbeit, wenn sie ihr Wohlbefinden priorisieren.

**89 %** geben an, dass körperliche Aktivität ihnen hilft, besser mit arbeitsbedingtem Stress umzugehen.

**84 %** gaben an, im vergangenen Jahr Symptome chronischer Erschöpfung gehabt zu haben.

**94 %** stimmen zu, dass die körperlichen, mentalen, emotionalen und sozialen Aspekte des Wohlbefindens miteinander verbunden sind; 39 % stimmen dem voll und ganz zu.

**54 %** geben an, dass Gemeinschaft oder soziale Unterstützung äußerst oder sehr wichtig sind, um langfristig gesunde Gewohnheiten beizubehalten.

**Nur 11 %** stimmen voll und ganz zu, dass Wohlbefinden fest in der Unternehmenskultur verankert ist.

**80 %** glauben, dass ihr Arbeitgeber eine Verantwortung hat, sie dabei zu unterstützen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

**84 %** würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das den Fokus nicht auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legt.

# Vereinigtes Königreich

**85 %** der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig wie ihr Gehalt.

**89 %** erbringen bessere Leistungen bei der Arbeit, wenn sie ihr Wohlbefinden priorisieren.

**92 %** geben an, dass körperliche Aktivität ihnen hilft, besser mit arbeitsbedingtem Stress umzugehen.

**91 %** gaben an, im vergangenen Jahr Symptome chronischer Erschöpfung gehabt zu haben.

**95 %** stimmen zu, dass die körperlichen, mentalen, emotionalen und sozialen Aspekte des Wohlbefindens miteinander verbunden sind; 44 % stimmen dem voll und ganz zu.

**66 %** geben an, dass Gemeinschaft oder soziale Unterstützung äußerst oder sehr wichtig sind, um langfristig gesunde Gewohnheiten beizubehalten.

**Nur**  
**20 %** stimmen voll und ganz zu, dass Wohlbefinden fest in der Unternehmenskultur verankert ist.

**86 %** glauben, dass ihr Arbeitgeber eine Verantwortung hat, sie dabei zu unterstützen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

**85 %** würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das den Fokus nicht auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legt.

## Vereinigte Staaten

**86 %** der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig wie ihr Gehalt.

**92 %** erbringen bessere Leistungen bei der Arbeit, wenn sie ihr Wohlbefinden priorisieren.

**89 %** geben an, dass körperliche Aktivität ihnen hilft, besser mit arbeitsbedingtem Stress umzugehen.

**87 %** gaben an, im vergangenen Jahr Symptome chronischer Erschöpfung gehabt zu haben.

**95 %** stimmen zu, dass die körperlichen, mentalen, emotionalen und sozialen Aspekte des Wohlbefindens miteinander verbunden sind; 47 % stimmen dem voll und ganz zu.

**70 %** geben an, dass Gemeinschaft oder soziale Unterstützung äußerst oder sehr wichtig sind, um langfristig gesunde Gewohnheiten beizubehalten.

**Nur 29 %** stimmen voll und ganz zu, dass Wohlbefinden fest in der Unternehmenskultur verankert ist.

**86 %** glauben, dass ihr Arbeitgeber eine Verantwortung hat, sie dabei zu unterstützen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

**85 %** würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das den Fokus nicht auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legt.

# Anhänge

## 10.1 METHODIK

Wellhub hat seine Umfrage zum **Status von Work-Life-Wellbeing 2026** durchgeführt, um den aktuellen Stand des Wohlbefindens von Mitarbeitenden zu bewerten und zu untersuchen, wie gut die Benefit-Pakete der Unternehmen die Bedürfnisse der Mitarbeitenden erfüllen.

Im Zeitraum **vom 13. Mai 2025 bis zum 13. Juni 2025** wurden über 5.000 Vollzeitbeschäftigte online über die Umfrageplattform QuestionPro befragt. Die Stichprobe umfasste ausschließlich Personen ab 18 Jahren, die in den letzten drei Monaten einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen waren. Die Ergebnisse haben ein Konfidenzniveau von 95 % und eine Fehlermarge von 5 %.

Die Antwortmöglichkeiten für die 94 Fragen der Umfrage (siehe „Gestellte Fragen“) umfassten Likert-Skalen, Multiple-Choice- und Mehrfachauswahlfragen.

Die in der Umfrage berücksichtigten Länder waren: **Vereinigte Staaten, Vereinigtes Königreich, Brasilien, Argentinien, Chile, Spanien, Italien, Deutschland, Mexiko und Rumänien**. Aus jedem Land wurden zwischen 500 und 505 Antworten gesammelt. Wo nötig, wurden die Fragensätze und Antwortmöglichkeiten angepasst, um regionale Unterschiede bei den verfügbaren Benefits widerzuspiegeln.

## 10.2 GESTELLTE FRAGEN

1. Was beschreibt Ihren Beschäftigungsstatus in den letzten drei Monaten am besten?
2. In welchem Land leben Sie derzeit?
3. Wie viele Vollzeitbeschäftigte hat Ihr Unternehmen?

4. Wann wurden Sie geboren?
5. Welche der folgenden Branchen beschreibt Ihr Unternehmen am besten?
6. Was beschreibt Ihre derzeitige Rolle in Ihrem Unternehmen am besten?
7. Welche der folgenden Faktoren tragen zu Ihrem täglichen Stress am Arbeitsplatz bei? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
8. Wie häufig haben Sie im vergangenen Jahr Symptome von chronischer Erschöpfung erlebt? (z. B. Abgeschlagenheit, fehlendes Engagement, sinkende Produktivität)
9. Hat sich Ihr Stresslevel bei der Arbeit in den letzten zwölf Monaten verändert?
10. Welche der folgenden gesunden Aktivitäten helfen Ihnen am meisten, um mit arbeitsbedingtem Stress umzugehen? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
11. Wie hat sich Ihr Umgang mit dem Thema Wohlbefinden in den letzten fünf Jahren entwickelt oder verändert?
12. Welche der folgenden Faktoren haben Ihr allgemeines Wohlbefinden in den letzten fünf Jahren verbessert? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
13. Welche der folgenden Faktoren haben Ihr allgemeines Wohlbefinden in den letzten fünf Jahren verschlechtert? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
14. Inwiefern stimmen Sie der folgenden Aussage zu: „Verschiedene Aspekte des Wohlbefindens – körperlich, mental, emotional und sozial – sind miteinander verbunden.“
15. Haben Sie in den letzten zwölf Monaten Änderungen in Ihrem Lebensstil vorgenommen, um Ihr persönliches Wohlbefinden zu priorisieren (z. B. Grenzen setzen, mehr Bewegung, reduzierte Arbeitszeit)?
16. Was würde Ihr Gefühl von Erfüllung bei der Arbeit am meisten verbessern?
17. Wie haben sich Ihre Erwartungen an die Unterstützung Ihres Wohlbefindens am Arbeitsplatz seit der COVID-19-Pandemie verändert?

- 18.** Auf welche der folgenden Dinge würden Sie verzichten, um Ihr allgemeines Wohlbefinden (bei der Arbeit und privat) zu verbessern? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
- 19.** Wo halten Sie sich üblicherweise auf, wenn Sie außerhalb von Arbeit und zu Hause entspannen oder Energie tanken möchten? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
- 20.** Warum besuchen Sie diesen Ort? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
- 21.** Inwiefern stimmen Sie dieser Aussage zu: „Zeit an Orten zu verbringen, die dem Wohlbefinden gewidmet sind (z. B. Fitnessstudios, Yoga-Studios, Fitnesskurse), verbessert meine Fähigkeit, arbeitsbedingten Stress zu bewältigen.“
- 22.** Wie häufig besuchen Sie diese Art von dritten Orten (z. B. Fitnessstudio, Sportkurse, Park)?
- 23.** Was hält Sie davon ab, diese Orte häufiger zu besuchen? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
- 24.** Wie häufig nutzen Sie Wellbeing-App(s) oder digitale Tools als Teil Ihrer Routine?
- 25.** Welche Auswirkungen haben diese Apps oder Tools auf Ihre gesunden Gewohnheiten? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
- 26.** Nutzen Sie aktiv die sozialen Funktionen Ihres Fitness-Trackers oder Ihrer Wellbeing-App (z. B. absolvierte Fahrradkilometer mit Freunden bei Strava teilen oder gemeinsame Schrittziele mit Familienmitgliedern bei Fitbit erreichen)?
- 27.** Mit wem sind Sie über die sozialen Funktionen von Fitness-Trackern oder Wellbeing-Apps verbunden? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
- 28.** Wie beeinflussen die sozialen Funktionen von Fitness-Trackern oder Wellbeing-Apps Ihr Wohlbefinden? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
- 29.** Was motiviert Sie am meisten, wenn Sie an Aktivitäten für Ihr Wohlbefinden teilnehmen (z. B. Fitness, Achtsamkeit, Ernährung)?
- 30.** Haben Sie schon einmal an einer Wellbeing-Challenge, einem Gruppentraining oder einer gemeinschaftsbasierten Aktivität für Ihr Wohlbefinden teilgenommen?
- 31.** Wie viel wahrscheinlicher ist es, dass Sie an einer Aktivität für Ihr Wohlbefinden teilnehmen (z. B. Sport, Meditation, gesunde Ernährung), wenn Sie dies gemeinsam mit anderen tun?
- 32.** Was motiviert Sie am meisten, an Wellbeing-Challenges, Gruppentrainings oder gemeinschaftsbasierten Aktivitäten teilzunehmen?
- 33.** Wie wichtig ist Ihrer Erfahrung nach Gemeinschaft oder soziale Unterstützung, um langfristig gesunde Gewohnheiten für Ihr Wohlbefinden aufrechtzuerhalten?
- 34.** Welche der folgenden gemeinschaftsbasierten Aktivitäten zum Thema Wohlbefinden sprechen Sie am meisten an? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
- 35.** Wie verbunden fühlen Sie sich mit anderen, wenn Sie an Aktivitäten zum Thema Wohlbefinden teilnehmen (z. B. im Fitnessstudio, in einem Kurs oder bei einer Challenge)?
- 36.** Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu: „Ich würde eher an einer Wellbeing-Initiative meines Unternehmens teilnehmen, wenn diese einen gemeinschaftlichen oder teamorientierten Bestandteil hätte.“
- 37.** Wie schätzen Sie derzeit Ihr allgemeines Wohlbefinden ein?
- 38.** Haben Sie das Gefühl, dass sich Ihr Wohlbefinden im Jahr 2025 verbessert oder verschlechtert hat (im Vergleich zu 2024)?
- 39.** Inwiefern stimmen Sie der folgenden Aussage zu: „Meine finanzielle Situation erlaubt es mir nicht, Geld für mein Wohlbefinden aufzuwenden.“
- 40.** Wie erschwinglich ist es, sich um Ihr Wohlbefinden zu kümmern?
- 41.** Wie bewerten Sie derzeit Ihr mentales Wohlbefinden?
- 42.** Haben Sie das Gefühl, dass sich Ihr mentales Wohlbefinden im Jahr 2025 verbessert oder verschlechtert hat (im Vergleich zu 2024)?
- 43.** Was wirkt sich negativ auf Ihr mentales Wohlbefinden aus? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
- 44.** Welche der folgenden Probleme haben Sie infolge Ihres mentalen Wohlbefindens? (Bitte alles Zutreffende auswählen)

45. Wie wichtig ist es für Ihr allgemeines Wohlbefinden, Achtsamkeit zu praktizieren?
46. Was unternehmen Sie aktuell, um Achtsamkeit zu praktizieren? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
47. Wie oft praktizieren Sie Achtsamkeit?
48. Wie wichtig ist Therapie/Coaching für Ihr allgemeines Wohlbefinden?
49. Nutzen Sie aktuell Therapie-/Coaching-Angebote?
50. Gibt es einen Grund, warum Sie keine Therapie- oder Coaching-Angebote nutzen?
51. Wie bewerten Sie derzeit Ihr körperliches Wohlbefinden?
52. Haben Sie das Gefühl, dass sich Ihr körperliches Wohlbefinden im Jahr 2025 verbessert oder verschlechtert hat (im Vergleich zu 2024)?
53. Wie schätzen Sie Ihre allgemeine Fitness ein?
54. Was tun Sie aktuell für Ihre Fitness? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
55. Wie oft tun Sie aktuell etwas für Ihre Fitness?
56. Was hält Sie davon ab, mehr für Ihre Fitness zu tun? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
57. Wie schätzen Sie Ihre allgemeine Ernährungsgesundheit ein?
58. In welcher Form achten Sie aktuell auf eine gesunde Ernährung? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
59. Was hält Sie von einer gesünderen Ernährung ab? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
60. Wie schätzen Sie Ihre allgemeine Schlafgesundheit ein?
61. Wie wichtig ist Schlaf für Ihr Wohlbefinden?
62. Wie viele Stunden schlafen Sie im Durchschnitt pro Nacht?
63. Was beeinflusst Ihre Schlafqualität? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
64. Welche der folgenden Benefits bietet Ihr Unternehmen seinen Mitarbeitenden aktuell an? (Bitte alles Zutreffende auswählen)

65. Wie würden Sie das Benefit-Angebot Ihres Unternehmens bewerten?
66. Welche Wellbeing-Programme bietet Ihr Unternehmen als Teil des allgemeinen Benefit-Programms an? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
67. Wie würden Sie das Wellbeing-Angebot Ihres Unternehmens bewerten?
68. Welche von den Benefits, die Ihr Unternehmen anbietet, nutzen Sie? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
69. Passt Ihr Unternehmen das Benefit-Angebot mindestens einmal im Jahr an, um sich verändernde Bedürfnisse und Interessen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen?
70. Welche von den Wellbeing-Programmen, die Ihr Unternehmen anbietet, nutzen Sie? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
71. Welche Benefits, die Sie gerne hätten, bietet Ihr Arbeitgeber aktuell nicht an?
72. Welche Wellbeing-Programme, die Sie gerne hätten, bietet Ihr Arbeitgeber aktuell nicht an?
73. Wie häufig integrieren Sie Aktivitäten für Ihr Wohlbefinden in Ihren Arbeitstag (z. B. Sport, Meditation, Dehnübungen, Spaziergänge)?
74. An welchen Wellbeing-orientierten sozialen Aktivitäten würden Sie gemeinsam mit Ihren Kolleg:innen teilnehmen?
75. Inwiefern stimmen Sie der folgenden Aussage zu: „Wohlbefinden ist fest in der Unternehmenskultur verankert – mein Arbeitsplatz ermutigt Mitarbeitende aktiv, ihr Wohlbefinden zu priorisieren.“
76. Fühlen Sie sich wohl dabei, innerhalb der Unternehmenskultur klare Grenzen zu setzen (z. B. Nein zu zusätzlicher Arbeit zu sagen oder pünktlich Feierabend zu machen)?
77. Wie stark beeinflusst die Unternehmenskultur Ihre Entscheidung, bei Ihrem aktuellen Unternehmen zu bleiben?
78. Welche Aspekte der Unternehmenskultur wirken sich positiv auf Ihr Wohlbefinden aus? (Bitte alles Zutreffende auswählen)

- 79.** Welche der folgenden Benefits halten Sie für wichtig, wenn Sie einem Unternehmen beitreten? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
- 80.** Welche der folgenden Benefits halten Sie für AM WICHTIGSTEN, wenn Sie einem Unternehmen beitreten?
- 81.** Inwiefern stimmen Sie der folgenden Aussage zu: „Bei der Suche nach meinem nächsten Job werde ich nur Unternehmen berücksichtigen, die einen klaren Schwerpunkt auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legen.“
- 82.** Arbeiten Sie im Büro, zu Hause oder hybrid?
- 83.** Arbeiten Sie lieber im Büro, zu Hause oder hybrid?
- 84.** Hat Ihr Unternehmen im vergangenen Jahr eine strengere Richtlinie in Bezug auf Präsenztage im Büro eingeführt?
- 85.** In welchem Maße unterstützen Sie die aktuelle Richtlinie zu Präsenztagen im Büro Ihres Unternehmens?
- 86.** Welche Aspekte bei der Rückkehr zu mehr Präsenztagen im Büro haben Ihr Wohlbefinden negativ beeinflusst? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
- 87.** Welche Aspekte bei der Rückkehr ins Büro haben Ihr Wohlbefinden positiv beeinflusst? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
- 88.** Wie glücklich sind Sie in Ihrem Unternehmen?
- 89.** Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu:
- a.** Meine Arbeit ermöglicht es mir, mir bei Bedarf Zeit für mein Wohlbefinden zu nehmen (z. B. Trainieren während des Arbeitstages, Meditation, Coaching, ein freier Tag für mentale Gesundheit).
  - b.** Mir ist mein Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig wie mein Gehalt.
  - c.** Mein Arbeitgeber hat eine Verantwortung, mir zu helfen, mich um mein Wohlbefinden zu kümmern.

- d.** Der Personalabteilung meines Unternehmens ist mein Wohlbefinden wichtig.
  - e.** Ich werde entsprechend meiner Position und Branche angemessen bezahlt.
  - f.** Wenn ich mein Wohlbefinden priorisiere (z. B. durch Sport, guten Schlaf, Stressbewältigung), kann ich bei der Arbeit bessere Leistungen erbringen.
- 90.** Inwiefern stimmen Sie der folgenden Aussage zu: „Ich würde erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das sich nicht um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden kümmert.“
- 91.** Welche der folgenden Gründe, falls zutreffend, würden Sie dazu veranlassen, nach einem neuen Job zu suchen? (Bitte alles Zutreffende auswählen)
- 92.** Welche der folgenden Optionen wäre für Sie AM AUSSCHLAGGEBENDSTEN für die Suche nach einem neuen Job? Wählen Sie eine Option aus.
- 93.** Bietet Ihr Unternehmen Wellhub (früher „Gympass“) an?
- 94.** Wie oft nutzen Sie Wellhub (früher „Gympass“)?



10.3 QUELLENANGABEN

**American Psychological Association: Workplace Well-being Linked to Senior Leadership Support, New Survey Finds, in: American Psychological Association, 2016, [online]**  
<https://www.apa.org/news/press/releases/2016/06/workplace-well-being>

**Deloitte Global: 2025 Gen Z and Millennial Survey [Press release], in: Deloitte, 14.05.2025, [online]**  
<https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloitte-2025-gen-z-and-millennial-survey.html>

**Duchaine, Caroline S./Aubé, Karine/Gilbert-Ouimet, Mahée/Vézina, Michel/Ndjaboué, Ruth/Massamba, Victoria/Talbot, Denis/Lavigne-Robichaud, Mathilde/Trudel, Xavier/Pena-Gralle, Ana-Paula B./Lesage, Alain/Moore, Lynne/Milot, Alain/Laurin, Danielle/Brisson, Chantal: Psychosocial Stressors at Work and the Risk of Sickness Absence Due to a Diagnosed Mental Disorder, in: JAMA Psychiatry, Bd. 77, Nr. 8, S. 842–851, 01.04.2020, [online]**  
<https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2020.0322>

**Dugan, Andrew: Over 1 in 5 People Worldwide Feel Lonely a Lot, in: Gallup, 09.07.2024, [online]**  
<https://news.gallup.com/poll/646718/people-worldwide-feel-lonely-lot.aspx>

**Euromonitor International: 2025 global consumer trends [White paper], in: Euromonitor International, 14.11.2024, [online]**  
<https://go.euromonitor.com/white-paper-2025-global-consumer-trends.html>

**Falardeau, Eric/Rudnicki, Jess: A turning point amid tailwinds for fitness and wellness, in: McKinsey & Company, 16.06.2025, [online]**  
<https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/a-turning-point-amid-tailwinds-for-fitness-and-wellness>

**Gallup: State of the Global Workplace, in: Gallup, o. D., [online]**  
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

**Global Wellness Institute: 2024 Global Wellness Economy Monitor, in: Global Wellness Institute, 2024, [online]**  
<https://globalwellnessinstitute.org/industry-research/2024-global-wellness-economy-monitor/>

**Hamilton, Nancy A./Affleck, Glenn/Tennen, Howard/Karlson, Cynthia/Luxton, David/Preacher, Kristopher J./Templin, Jonathan L.: Fibromyalgia: the role of sleep in affect and in negative event reactivity and recovery, in: Health Psychology, Bd. 27, Nr. 4, S. 490–497, 2008, [online]**  
<https://doi.org/10.1037/0278-6133.27.4.490>

**Health & Fitness Association: The 2023 IHRSA Global Report, in: Health & Fitness Association, o. D., [online]**  
<https://www.healthandfitness.org/publications/the-2023-ihrsa-global-report/>

**Les Mills: Generation Active: The 80% your club can’t ignore, in: Les Mills, o. D., [online]**  
<https://www.lesmills.com/clubs-and-facilities/research-insights/audience-insights/generation-active-the-80-your-club-cant-ignore/>

**Mercer: Global Talent Trends 2024-2025, in: Mercer, 2025, [online]**  
<https://www.mercer.com/insights/people-strategy/future-of-work/global-talent-trends/>

**Pionne, Anna/Medalsy, Jonathan/Weaver, Kristi/Callaghan, Shaun/Rickert, Stephan/Doner, Hayley/Dahm, Jil-Marie: The \$2 trillion global wellness market gets a millennial and Gen Z glow-up, in: McKinsey & Company, 29.05.2025, [online]**  
<https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/future-of-wellness-trends>

**PwC: The wearable future, in: PwC, o. D., [online]**  
<https://www.pwc.co.uk/assets/pdf/wearable-tech-design-oct-8th.pdf>

**Robert Walters: Conscious unbossing – 52% of Gen-Z professionals don’t want to be middle managers, in: Robert Walters, 23.09.2024, [online]**  
<https://www.robertwalters.co.uk/insights/news/blog/conscious-unbossing.html>

**Schnall, Robert P./Sheffy, Jacob K./Penzel, Thomas: Peripheral arterial tonometry—PAT technology, in: Sleep Medicine Reviews, Bd. 61, 02.2022, [online]**  
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2021.101566>

**Theorell, Töres/Hammarström, Anne/Aronsson, Gunnar/Träskman Bendz, Lil/Grape, Tom/Hogstedt, Christer/Marteinsdottir, Ina/Skoog, Ingmar/Hall, Charlotte: A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms, in: BMC Public Health, Bd. 15, 2015, [online]**  
<https://doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4>

**Wellable: 120 employee wellness statistics for 2025, in: Wellable, 2025, [online]**  
<https://www.wellable.co/blog/employee-wellness-statistics/>

**Wellhub: Der Wellhub Trendbericht 2024, in: Wellhub, 2024, [online]**  
<https://wellhub.com/de-de/ressourcen/der-wellhub-trendbericht-2024-q4/>

**Wellhub: Studie zum Status von Work-Life-Wellbeing 2025, in: Wellhub, 2025, [online]**  
<https://wellhub.com/de-de/ressourcen/der-status-von-work-life-wellbeing-2025/>

**Williams, Scott G./Collen, Jacob F./Lettieri, Christopher J.: More Than Just a Good Night’s Sleep, in: Journal of Clinical Sleep Medicine, Bd. 14, Nr. 5, S. 851–857, 05.2018, [online]**  
<https://doi.org/10.5664/jcsm.7084>

---

© Gympass US, LLC (dba Wellhub) 2025.

Erstellt in den Vereinigten Staaten von Amerika, Oktober 2025.

Wellhub,  und Gympass sind Marken oder eingetragene Marken von Gympass US, LLC, dba Wellhub („Wellhub“) in den Vereinigten Staaten und/oder anderen Ländern.

Dieses Dokument entspricht dem Wissensstand zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung und kann jederzeit von Wellhub geändert werden. Nicht alle Angebote sind in jedem Land verfügbar, in dem Wellhub tätig ist.

Die genannten Leistungsdaten und Kundenbeispiele dienen lediglich der Veranschaulichung. Die tatsächlichen Ergebnisse können je nach spezifischen Umständen und anderen Faktoren variieren.

DIE INFORMATIONEN IN DIESEM DOKUMENT WERDEN „WIE BESEHEN“ OHNE JEGliche AUSDRÜCKliche ODER STILLSCHWEIGENDE GEWÄHRLEISTUNG BEREITGESTELLT, EINSCHLIESSLICH JEGLICHER GEWÄHRLEISTUNG HINSICHTLICH DER MARKTGÄNGIGKEIT UND EIGNUNG FÜR EINEN BESTIMMTEN ZWECK.

Für die Dienste von Wellhub gelten die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Verträge, unter denen sie bereitgestellt werden.

Aussagen zur zukünftigen Ausrichtung und Absicht von Wellhub können ohne Vorankündigung geändert oder zurückgezogen werden und stellen lediglich Ziele und Vorgaben dar.

---