



WELLBEING-ROI 25

EXECUTIVE SUMMARY

Wellbeing-Benefits befinden sich an einem Wendepunkt. Sie sind nicht länger nur ein nettes Extra, sondern stellen mittlerweile einen deutlichen Wettbewerbsvorteil für Unternehmen dar. Erhöhte Stresslevel und zunehmende Fluktuation haben das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ins Blickfeld der Führungsebenen gerückt. Doch das bloße Interesse an diesem Thema ist nicht ausreichend. Es sind konkrete Maßnahmen und eine gute Abstimmung zwischen Vorstandsebene und Belegschaft erforderlich, um greifbare Ergebnisse zu erzielen.

Deshalb ist Wellhub der Frage nachgegangen, wie Führungskräfte wirklich über Wohlbefinden am Arbeitsplatz denken. Dazu haben wir mehr als 1.500 CEOs und Geschäftsführende in 10 Ländern zu ihren Zielen, Bedenken und Erfahrungen befragt.

DAS ERGEBNIS?

Führungskräfte setzen sich verstärkt für eine Förderung des Wohlbefindens ein. Viele Unternehmen erhöhen ihre Investitionen in diesem Bereich und verzeichnen positive Ergebnisse. Allerdings weicht die Einschätzung der CEOs hinsichtlich des Wohlbefindens der Belegschaft deutlich davon ab, wie sich Mitarbeitende tatsächlich fühlen.

CEOs fühlen sich für das Wohlbefinden verantwortlich – Mitarbeitende nehmen dies jedoch nicht so wahr

Für Vorstandsvorsitzende aus allen untersuchten Branchen und Ländern ist Wohlbefinden mehr als ein Benefit. **60 % der CEOs sind überzeugt davon, dass ihr Unternehmen die Verantwortung für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden trägt** und dass dies nicht allein Angelegenheit der HR-Abteilung ist. Die Hälfte stimmt voll und ganz zu, dass Mitarbeitenden ihr Wohlbefinden genauso wichtig ist wie ihr Gehalt. Und ganze **74 % geben an, dass Top-Talente ihr Unternehmen nicht einmal in Erwägung ziehen würden**, wenn es sich nicht für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden einsetzen würde. Doch trotz des wachsenden Bewusstseins der



Führungsebene weicht die Einschätzung der CEOs stark davon ab, wie sich die Mitarbeitenden tatsächlich fühlen. 92 % der Führungskräfte glauben, ihre Belegschaft fände, dass Wohlbefinden für die Vorstandsebene Priorität hat. Demgegenüber stehen aber nur 68 % der Mitarbeitenden, die dem tatsächlich zustimmen. Und gerade einmal 33 % geben an, dass sich ihre mentale Gesundheit verbessert hat. Doch im Gegensatz dazu sind 77 % der CEOs der Meinung, dies sei der Fall.¹

Diese Kluft zwischen Wahrnehmung und Realität ist nicht nur ein PR-Problem, sondern kann sich negativ auf das Vertrauen, das Engagement und die Bindung der Mitarbeitenden auswirken. Für Personalverantwortliche besteht daher dringender Handlungsbedarf: Sie müssen Wellbeing-Programme entwickeln, die sowohl effektiv als auch erschwinglich sind und auf den tatsächlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden basieren, anstatt auf der Einschätzung der Führungskräfte.

Wellbeing-Programme sind nachweislich rentabel – und CEOs konzentrieren sich auf die Daten

Empathie mag der Auslöser für Gespräche über Wellbeing-Benefits sein, doch am Ende sind die Daten ausschlaggebend. Das Thema Wohlbefinden gewinnt zunehmend an Bedeutung in den Vorstandsebenen – nicht nur, weil es zeitgemäß zu sein scheint, sondern weil es Ergebnisse bringt.

CEOs verzeichnen einen tatsächlichen Return on Investment (ROI) für ihre Wellbeing-Programme: Mehr als 80 % geben an, dass sich ihre Initiativen auszahlen. Ein Drittel berichtet sogar, dass der ROI die 100 % übersteigt. Die Auswirkungen sind eindeutig: 97 % berichten, dass verbessertes Wohlbefinden die Produktivität steigert, 67 % verzeichnen weniger Fehlzeiten und 73 % beobachten eine stärkere Mitarbeiterbindung. Das sind nicht nur positive Nebeneffekte, sondern auch solide Geschäftserfolge.

Produktivität ist die wichtigste Motivation der Geschäftsführung. Mehr als die Hälfte der CEOs nennen diesen Punkt als Hauptgrund für ihre Investitionen in Wohlbefinden. Dicht darauf folgen Engagement, Moral und Vorbeugung von chronischer Erschöpfung. Die zunehmenden Auswirkungen von Stress auf die Belegschaft veranlassen Führungskräfte dazu, in Wellbeing-Programme zu investieren, um die Leistung zu fördern.

Außerdem stellt dies eine clevere Strategie für die Gewinnung von Talenten dar. 42 % der CEOs investieren in Wellbeing, um Top-Talente zu gewinnen und zu halten – und liegen damit auf der richtigen Fährte. Fast die Hälfte der Mitarbeitenden haben schon einmal gekündigt, weil sie mit Blick auf ihr Wohlbefinden nicht unterstützt wurden,² und 89 % geben an, dass sie nur Stellen bei Unternehmen in Betracht ziehen, für die Wohlbefinden Priorität hat. Somit ist der Faktor Wohlbefinden eindeutig ein Wettbewerbsvorteil auf dem umkämpften Stellenmarkt.

Und schließlich spielen auch Kosteneinsparungen eine große Rolle. Die Gesundheitsausgaben steigen, wobei vermeidbare Erkrankungen drei Viertel der Kosten

¹ Fisher, Jen/Bhatt, Jay/Fields, Amy: Six leader/worker disconnects affecting workplace well-being, in: Deloitte Insights, 14.11.2023, [online] <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/environmental-social-governance/six-leadership-disconnects-affecting-workplace-satisfaction.html>

² Fisher, Jen/Silverglate, Paul H.: The C-suite and workplace wellness, in: Deloitte Insights, 22.06.2022, [online] <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/leadership/employee-wellness-in-the-corporate-workplace.html>

verursachen. Kein Wunder also, dass 34 % der CEOs Kosten für die Gesundheitsversorgung als einen der Hauptgründe für die Finanzierung von Wellbeing-Programmen angeben. Diesen Führungskräften geht es neben dem Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden auch um die Geschäftsergebnisse.

Erfolgreiche CEOs investieren – und nutzen ihr eigenes Wellbeing-Programm aktiv

Eines der wichtigsten Ergebnisse unserer Studie ist, dass **Wellbeing-Programme am erfolgreichsten sind, wenn sie von der Führungsebene unterstützt werden**. CEOs, die aktiv Wellbeing-Programme nutzen – und die Vorteile am eigenen Leib spüren – erhöhen auch eher die Investitionen für solche Initiativen. So erweitern Führungskräfte mit sehr gutem mentalen, körperlichen und emotionalen Wohlbefinden ihre Budgets für Wellbeing-Initiativen mit fast **doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit** wie diejenigen, die sich nicht so gut fühlen.

Diese Führungskräfte überlassen Wohlbefinden nicht anderen, sondern leben es (vor). **Jede einzelne befragte Führungskraft treibt regelmäßig Sport, und fast 90 % geben an, stark auf ihre Ernährung zu achten. 84 % sagen, dass ihr Schlaf exzellent oder gut ist, und 90 % bewerten ihr mentales Wohlbefinden als positiv**, wobei die Mehrheit Therapieangebote nutzt und Achtsamkeit praktiziert. Und die Ergebnisse sind eindeutig: Diejenigen, die täglich an den Wellbeing-Programmen des eigenen Unternehmens teilnehmen, vermelden in allen Gesundheitsdimensionen den größten Nutzen.

Doch es besteht ein beunruhigender Widerspruch. **Während 98 % der CEOs angeben, dass sich ihr Wohlbefinden im letzten Jahr verbessert hat, gilt dasselbe nur für 50 % der Mitarbeitenden.**³ Die Diskrepanz bei Schlafqualität, mentaler Gesundheit und Fitness bleibt bestehen – und zwar



häufig aufgrund von begrenzter Verfügbarkeit, mangelnder Kenntnis oder unflexiblen Arbeitszeiten. Für die HR-Abteilung ist dies gleichermaßen Herausforderung und Chance: Sie können die Kluft beim Wohlbefinden schließen und allen Mitarbeitenden den Zugang zu hervorragenden Wellbeing-Optionen bieten – und nicht nur der Führungsebene.

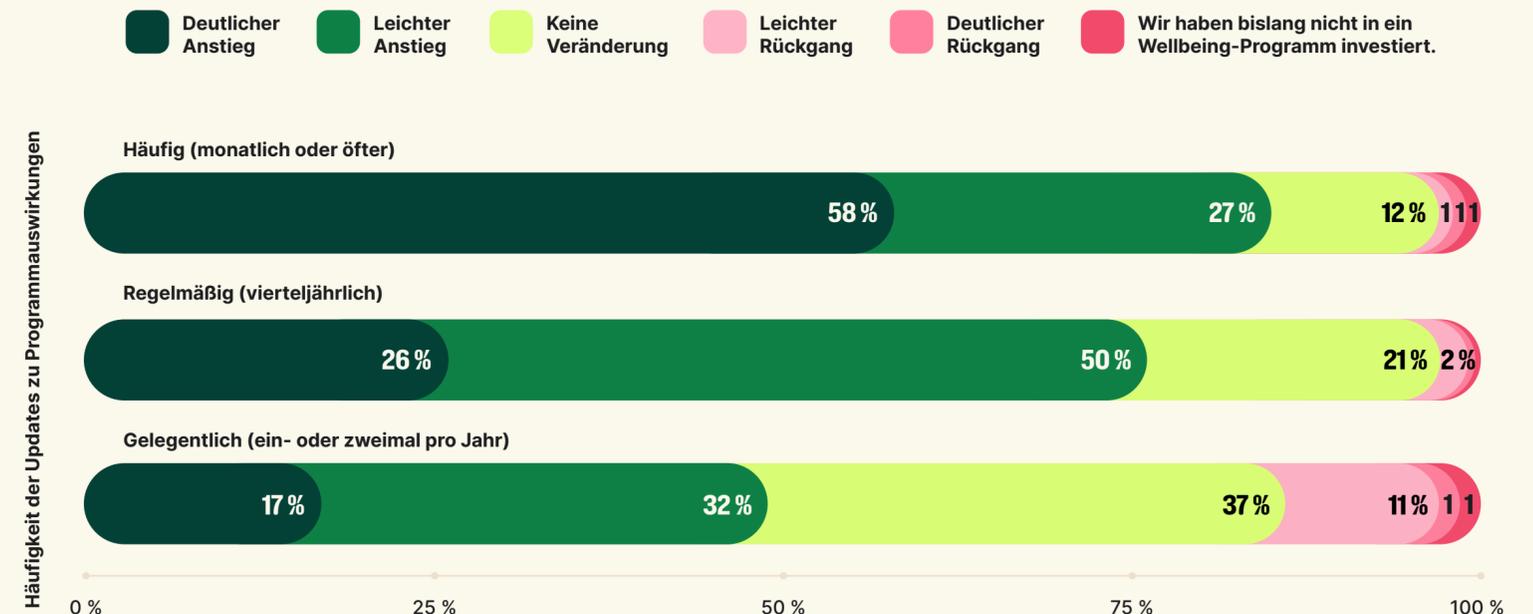
So können HR-Abteilungen Zweifeln begegnen und eine Strategie entwickeln

Selbst CEOs, die Wellbeing-Initiativen als ausschlaggebenden Faktor sehen, haben ihre Zweifel. Jede einzelne befragte Führungskraft äußerte mindestens in einer Hinsicht Bedenken, bevor sie grünes Licht für ein Programm gab. Einige befürchten, dass die Mitarbeitenden die Angebote nicht nutzen, und andere stellen infrage, ob sich die Investitionen wirklich lohnen, oder haben aufgrund von Prioritätskonflikten Schwierigkeiten mit der Budgetzuweisung.

HR-Verantwortliche können diese Hürden jedoch überwinden, indem sie diese Einwände voraussehen und sich mit überzeugenden Argumenten vorbereiten. Anhand von Umfragen und Testimonials können sie nachweisen, wie hoch die Nachfrage unter den Mitarbeitenden ist. Mithilfe von Pilotprogrammen belegen sie hohes Interesse und Programmteilnahme. Sie verknüpfen Wohlbefinden mit Produktivität, Umsatz und Kostenkontrolle. Und sie informieren CEOs regelmäßig mit Daten zum Programm – insbesondere mit Metriken, die der Führungsebene wichtig sind.

Dieses Reporting zeigt große Wirkung. Es liefert Führungskräften ein Fundament für datenbasierte Entscheidungen, sodass sie sich nicht ausschließlich auf ihr Bauchgefühl verlassen müssen. Aus diesem Grund erhöhen **CEOs, die monatlich Updates zu ihren Wellbeing-Programmen erhalten**, am ehesten das Budget für solche Initiativen.

JE HÄUFIGER CEOS ÜBER DIE AUSWIRKUNGEN VON WELLBEING-INITIATIVEN INFORMIERT WERDEN, DESTO WAHRSCHEINLICHER HABEN SIE DIE INVESTITION IN SOLCHE PROGRAMME SEIT LETZTEM JAHR ERHÖHT



Die Zukunft: maßgeschneidert, achtsam und anpassbar

Die Zukunft für Wellbeing-Programme nimmt Gestalt an. Sie ist smart, individuell und verwurzelt in der Arbeitsweise der Mitarbeitenden.



Das Thema mentale Gesundheit gewinnt an Bedeutung. Fast die Hälfte der CEOs plant, die Investitionen in das mentale Wohlbefinden im Laufe der nächsten fünf Jahre zu erhöhen. Technologien spielen eine wichtige Rolle: KI-gestützte Tools können dabei helfen, chronische Erschöpfung frühzeitig zu erkennen, Mitarbeitenden zu zeigen, wo sie Unterstützung bekommen, und Fürsorge in tägliche Routinen zu integrieren.



Personalisierung ist Voraussetzung, nicht nur ein Zusatzbonus. 41 % der CEOs geben an, dass maßgeschneiderte Wellbeing-Angebote essenziell sein werden, und 45 % erachten Echtzeit-Gesundheitsdaten als große Chance. Standardisierte Benefits weichen flexiblen, anpassbaren Programmen, die auf individuelle Bedürfnisse abgestimmt sind.



Flexibilität bleibt ein Grundpfeiler für eine hohe Teilnahmequote. Über die Hälfte der Führungskräfte geben an, dass zeitliche Flexibilität der mit Abstand wichtigste Faktor für das Wohlbefinden der Belegschaft ist. Mitarbeitende können Wellbeing-Programme nicht nutzen, wenn sie keine Zeit oder keine Erlaubnis dazu haben – das wird auch CEOs immer stärker bewusst.

Wellbeing-Programme umsetzen und sie messbar und zugänglich für alle machen

Das Bewusstsein für Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist unter Führungskräften so hoch wie nie. Doch sich dieses Thema bloß auf die Fahne zu schreiben, reicht nicht. HR-Verantwortlichen kommt eine entscheidende Rolle zu. Es geht nicht nur darum, Programme zu organisieren, sondern darum, sie in die Realität umzusetzen. Das heißt, Daten aufzuzeigen, Erfolgsgeschichten zu teilen und Wellbeing-Angebote zu gestalten, die für alle Unternehmensebenen zugänglich sind.

Erleben CEOs die Effekte von Wellbeing an sich selbst, investieren sie mehr. Wenn Mitarbeitende diese Unterstützung spüren, bleiben sie länger im Unternehmen, sind produktiver und machen sich mit mehr Energie an die Arbeit.

Langfristig wird es sich für Unternehmen auszahlen, die Lücke zu schließen und Wohlbefinden als Shared Value zu etablieren – nicht nur, weil sie Empathie zeigen, sondern weil es einen Business-Case dafür gibt.

Die wichtigsten globalen Ergebnisse

Zentrale Statistiken

58 %

der CEOs stimmen voll und ganz zu, dass Wohlbefinden ausschlaggebend für den finanziellen Erfolg ihres Unternehmens ist.

94 %

der CEOs haben die endgültige Entscheidungskraft über Budgets für Wellbeing-Initiativen.

58 %

der CEOs, die mindestens einmal pro Monat Daten zu den Auswirkungen erhalten, haben die Investitionen in ihr Wellbeing-Programm deutlich erhöht.

50 %

der CEOs stimmen voll und ganz zu, dass Mitarbeitenden ihr Wohlbefinden genauso wichtig ist wie ihr Gehalt.

56 %

der CEOs investieren in Wellbeing-Programme, um die Produktivität und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu fördern.

63 %

der CEOs, die täglich an ihren Wellbeing-Programmen teilnehmen, haben im letzten Jahr die Investition für das Programm deutlich erhöht.

82 %

der CEOs verzeichnen einen positiven ROI bei ihrem Wellbeing-Programm.

47 %

geben an, dass ihr Wellbeing-Programm einen großen Einfluss auf die Produktivität hat.

30 %

der CEOs geben als größte Sorge die Teilnahmequote an Wellbeing-Programmen an. Dies ist der häufigste Hinderungsgrund für die Einführung solcher Programme.

Zentrale Erkenntnisse

- #1** CEOs erkennen Wohlbefinden als Unternehmens-Asset an, überschätzen aber das Wohlbefinden der Belegschaft und laufen somit Gefahr, zu wenig in diesen strategischen Wettbewerbsvorteil zu investieren.
- #2** CEOs halten Teilnahmequoten für die effektivste Möglichkeit, den ROI von Wellbeing-Programmen zu messen.
- #3** CEOs verzeichnen durch Wellbeing eine höhere Produktivität und Bindung der Mitarbeitenden, was zu einer höheren Rendite führt.
- #4** CEOs benötigen deutliche ROI-Messwerte, um Wellbeing-Investitionen zu rechtfertigen.
- #5** CEOs, die häufig Daten zu den Auswirkungen von Wellbeing-Programmen erhalten, genehmigen eher höhere Budgets.
- #6** CEOs genehmigen mit höherer Wahrscheinlichkeit Gelder für Wellbeing-Initiativen, wenn sie als strategische Investition präsentiert werden und nicht als Luxus-Benefit.
- #7** Wenn CEOs an Wellbeing-Programmen teilnehmen, wird Wohlbefinden eher als Bestandteil der Unternehmenskultur angesehen und stärker gefördert.



🇩🇪 Wichtigste Erkenntnisse für Deutschland

50 %

der CEOs stimmen voll und ganz zu, dass Wohlbefinden ausschlaggebend für den finanziellen Erfolg ihres Unternehmens ist.

92 %

der CEOs haben die endgültige Entscheidungskraft über Budgets für Wellbeing-Initiativen.

66 %

der CEOs, die mindestens einmal pro Monat Daten zu den Auswirkungen erhalten, haben die Investitionen in ihr Wellbeing-Programm im letzten Jahr deutlich erhöht.

43 %

der CEOs stimmen voll und ganz zu, dass Mitarbeitenden ihr Wohlbefinden genauso wichtig ist wie ihr Gehalt.

45 %

der CEOs investieren in Wellbeing-Programme, um die Produktivität und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu fördern.

42 %

der CEOs, die täglich an ihren Wellbeing-Programmen teilnehmen, haben im letzten Jahr die Investition für das Programm deutlich erhöht.

72 %

der CEOs verzeichnen einen positiven ROI bei ihrem Wellbeing-Programm.

36 %

geben an, dass ihr Wellbeing-Programm einen großen Einfluss auf die Produktivität der Belegschaft hat.

25 %

der CEOs geben an, dass die Teilnahmequote an Wellbeing-Programmen ihre größte Sorge ist.



Möchten Sie Wohlbefinden am Arbeitsplatz rentabel machen?

Unsere vollständige Studie bietet Ihnen wertvolle Erkenntnisse und Anleitungen.

Vollständige Studie herunterladen

