

DER STATUS VON

WORKLIFE

2025

WELLBEING

Entdecken Sie das Potenzial
Ihrer Mitarbeiterbenefits

wellhub

Einleitung

1.1 Vorwort

1.2 Wichtigste Erkenntnisse

1.3 Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1.1

Vorbei sind die Zeiten, in denen das Gehalt ausreichte, damit Mitarbeitende produktiv und engagiert bei der Arbeit waren. Top-Talente geben ihr Bestes und erwarten dasselbe von ihren Unternehmen. Ihr Benefit-Paket kann einen entscheidenden Teil dazu beitragen, diese Erwartungen zu erfüllen. Es geht nicht mehr nur um wettbewerbsfähige Gehälter und eine Basiskrankenversicherung. Beschäftigte von heute möchten ein umfassendes Paket, das ihre ganzheitlichen Bedürfnisse und Wünsche berücksichtigt.

Natürlich sind die Budgets der Personalabteilungen nicht unbegrenzt. Als Personalleiterin von Wellhub weiß ich, dass jede:r Personaler:in gerne allen Mitarbeitenden jeden nur erdenklichen Benefit bieten würde. Schließlich liegt es uns am Herzen, dass sich unsere Talente wohlfühlen und ihre Arbeit bestmöglich erledigen. Doch da uns dazu nur begrenzte Budgets zur Verfügung stehen, müssen wir strategisch vorgehen und die Benefits mit dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis auswählen.

Das ist keine leichte Aufgabe. 45 % der Unternehmen aller Größen geben an, dass die Bereitstellung eines wettbewerbsfähigen Benefit-Pakets ihre größte Herausforderung im Jahr 2023 war.¹ Gleichzeitig nehmen auch die Kosten für diese Benefits zu.² Dazu kommen gestiegene Erwartungen der Mitarbeitenden und immer vielfältigere Belegschaften. Das bedeutet, dass Personalverantwortliche heutzutage auf immer unterschiedlichere Bedürfnisse eingehen müssen, während die dafür zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel schwinden.

Jede Investition in einen Benefit, unabhängig von ihrer Höhe, muss sich auszahlen. Daher hat Wellhub eine internationale Umfrage unter mehr als 5.000 Mitarbeitenden durchgeführt, um herauszufinden, was sie von ihren Benefit-Paketen erwarten. Dabei haben wir herausgefunden, in welchen Bereichen Unternehmen nicht den Anforderungen gerecht werden und wie sie den Erwartungen ihrer Mitarbeitenden besser entsprechen können. Die in dieser Studie vorgestellten Erkenntnisse werden Ihnen dabei helfen, den richtigen strategischen Benefit-Mix zu finden, damit Ihre Belegschaft den größtmöglichen positiven Einfluss auf Ihr Unternehmen haben kann.

Beginnen wir mit der positiven Seite: Mitarbeitende haben sehr klare Erwartungen. So soll ihr Benefit-Paket ihr Wohlbefinden unterstützen: 85 % der Mitarbeitenden glauben, dass ihr Unternehmen die **Verantwortung** hat, ihnen dabei zu helfen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern. Diese Erwartungen zu erfüllen ist unabdingbar, wenn Sie abgesehen von KI auch auf menschliche Intelligenz setzen möchten: **83 % der Mitarbeitenden würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das sich nicht auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden konzentriert. Das ist ein Anstieg gegenüber 68 % im Jahr 2022.** Diese klare Entwicklung zeigt, dass es sich bei der Forderung nach Wohlbefinden nicht um einen vorübergehenden Trend handelt. Unternehmen, die den Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden nicht gerecht werden, zahlen den Preis in Form hoher Recruiting- und steigender Neubesetzungskosten.

Leider ist dies die Zukunft, mit der viel zu viele Unternehmen konfrontiert sind, da viele Benefit-Pakete hinter den Erwartungen ihrer Mitarbeitenden zurückbleiben.

Unsere Umfrage ergab, dass lediglich 12 % der Mitarbeitenden ein Wellbeing-Programm angeboten wird. Dies ist eine äußerst niedrige Zahl, insbesondere wenn man bedenkt, wie entscheidend das Wohlbefinden der Mitarbeitenden für das Geschäftsergebnis ist.³ Und wenn man sie fragt, welche Benefits ihnen derzeit nicht angeboten werden, sie sich aber am meisten wünschen, stehen Krankenversicherung, Wellbeing-Programme und Altersvorsorge ganz oben auf der Liste. **Dies zeigt ganz klar, dass Mitarbeitende sich zusätzliche Unterstützung bei der Sorge um ihr ganzheitliches Wohlbefinden wünschen.**

Es sind die Unternehmen mit einem soliden Wellbeing-Programm, die im immer härter werdenden Kampf um Talente die Nase vorn haben. Wellbeing-Programme verbessern nicht nur die Gesundheit der Mitarbeitenden, sie können auch deren Arbeitsleistung steigern. **Mitarbeitende mit Zugang zu Wellbeing-Programmen geben eher an, dass es ihnen besser geht als Mitarbeitende ohne. Zudem sagen sie häufiger, dass sich ihr Wohlbefinden im letzten Jahr verbessert hat.** Wenn das Wohlbefinden der Mitarbeitenden direkt mit ihrer Leistung und Produktivität verknüpft ist, stellt dies einen erheblichen Wettbewerbsvorteil dar.⁴

Die Nachfrage nach mehr Unterstützung für das Wohlbefinden ist in der gesamten Belegschaft laut und deutlich zu vernehmen – und die Nachfrage nach mehr Wohlbefinden wird mit der Zeit sogar noch lauter. **Angehörige der Generation Z und Millennials sagen noch häufiger als die Generation X oder die Babyboomer, dass ihnen ihr Wohlbefinden genauso wichtig ist wie ihr Gehalt. Sie würden ein Unternehmen verlassen, das keinen Wert auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legt, und würden nur Unternehmen in Betracht ziehen, die das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden unterstützen.**

Diese beiden Generationen werden in absehbarer Zukunft den Großteil Ihrer Belegschaft ausmachen. Daher ist es wichtiger denn je, dass die Personalabteilung ihren Erwartungen hinsichtlich des Wohlbefindens gerecht wird. Die Millennials stellen bereits heute die größte Generation in der Erwerbsbevölkerung dar und die Generation Z ist die größte Generation der Welt.⁵ Sinkende Geburtenraten bedeuten außerdem, dass weniger Arbeitskräfte Rentner:innen ersetzen können. Das Verhältnis von Beschäftigten zu Rentner:innen dürfte in nur einem Jahrzehnt 2:1 erreichen.⁶

In diesem Zusammenhang geht es bei der Priorisierung von Wohlbefinden am Arbeitsplatz nicht nur darum, jüngere Mitarbeitende zufriedenzustellen, sondern vielmehr darum, ein nachhaltiges Arbeitsumfeld zu schaffen, das Talente aller Altersgruppen anzieht und bindet. Genauso, wie sich die Belegschaft weiterentwickelt, muss sich auch unser

Ansatz für Wohlbefinden weiterentwickeln. Wir müssen es als universelles Bedürfnis und Schlüsselfaktor für den Erfolg eines Unternehmens anerkennen.

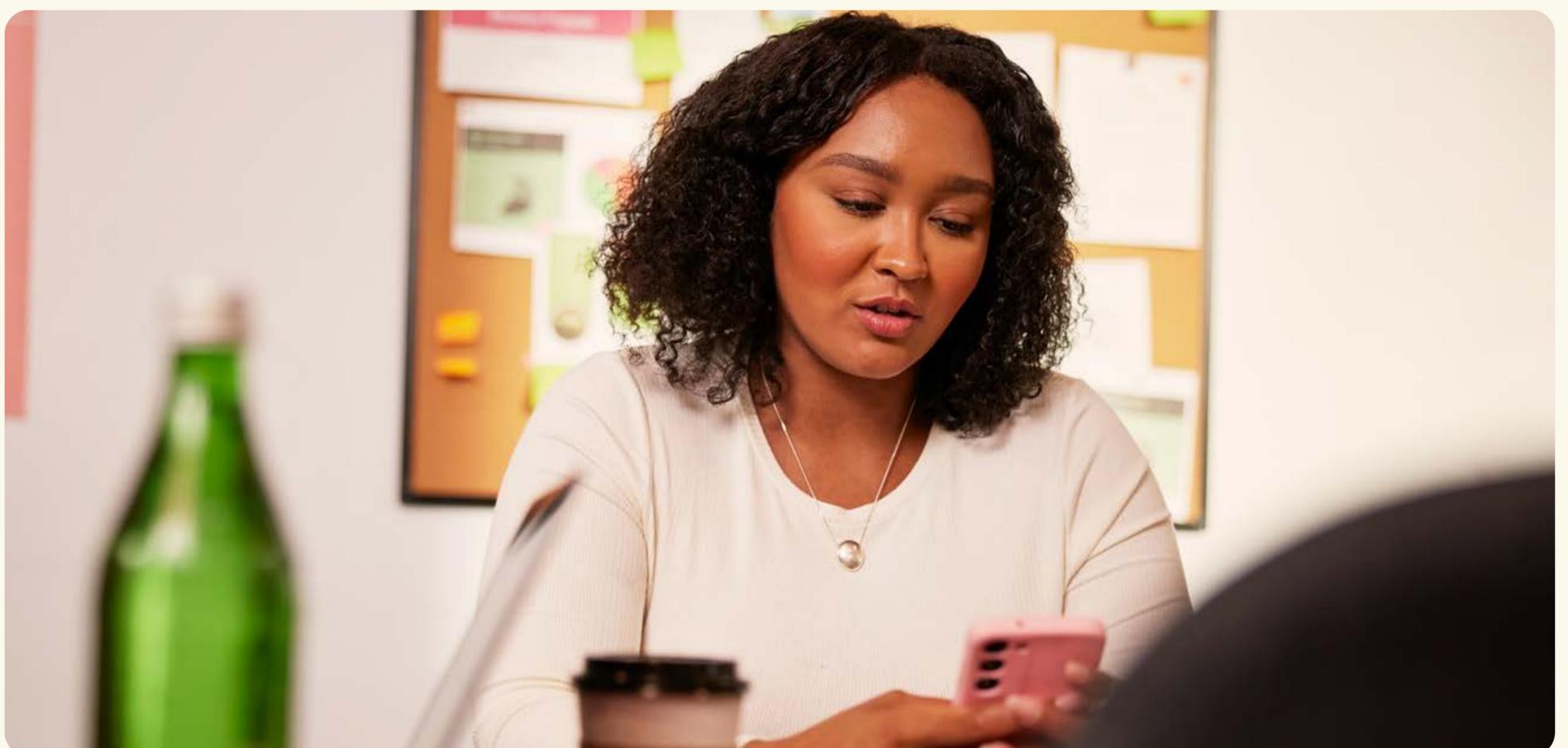
Glücklicherweise muss die Anpassung Ihrer Wellbeing-Benefits zur Erfüllung dieser Erwartungen nicht Ihr Budget belasten. Tatsächlich könnte Ihr Unternehmen sogar profitabler werden, da die Mehrheit der Unternehmen für jeden in das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden investierten Dollar eine Rendite von mindestens zwei Dollar erzielt.⁷

Aus diesem Grund hat es sich Wellhub zum Ziel gesetzt, jedes Unternehmen zu einem Wellbeing-Unternehmen zu machen. Wir wissen, dass es nicht nur ein Zeichen von Menschlichkeit ist, dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden Priorität einzuräumen, sondern auch eine kluge Geschäftsentscheidung. Lassen Sie uns nun vor diesem Hintergrund einen Blick auf die Daten werfen, mithilfe derer Sie in Ihrem Unternehmen eine grundlegende Verbesserung des Wohlbefindens erreichen können. Sollten Sie Hilfe dabei benötigen, Ihrem Führungsteam die transformative Kraft von Wellbeing-Benefits aufzuzeigen, [können Sie sich jederzeit an uns wenden.](#)



Livia Martini

Livia Martini
Wellhub Chief People Officer





Die wichtigsten globalen Erkenntnisse 1.2

DIE WICHTIGSTEN DATEN

88 % der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden bei der Arbeit ebenso wichtig wie ihr Gehalt.

68 % der Mitarbeitenden geben an, dass ihre finanzielle Situation sie davon abhält, in ihr allgemeines Wohlbefinden zu investieren.

89 % würden bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nur Unternehmen in Betracht ziehen, die einen klaren Schwerpunkt auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legen.

47 % der Mitarbeitenden geben an, dass Arbeitsstress ihr mentales Wohlbefinden negativ beeinflusst, was es zur führenden Ursache für Probleme mit der emotionalen Gesundheit macht.

85 % der Mitarbeitenden glauben, dass ihr Unternehmen die Verantwortung hat, ihnen dabei zu helfen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

79 % der Mitarbeitenden nutzen Wellbeing-Programme, wenn sie angeboten werden.

83 % der Mitarbeitenden würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das das Wohlbefinden der Mitarbeitenden nicht in den Fokus stellt.

61 % der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen sind zufrieden bei ihrem Unternehmen, im Vergleich zu 36 % der Mitarbeitenden ohne.

66 % der Mitarbeitenden glauben, dass ihre Personalabteilung sich wirklich für ihr Wohlbefinden interessiert.

70 % der Mitarbeitenden mit einem Wellbeing-Programm bewerteten ihr allgemeines Benefit-Programm als erstklassig, im Vergleich zu 36 % der Mitarbeitenden ohne.

ZENTRALE ERKENNTNISSE

Wohlbefinden ist so **wichtig wie noch nie**, wenn es darum geht, die **besten Talente anzuwerben und zu binden**.

Wellbeing-Programme **erhöhen die Zufriedenheit der Mitarbeitenden**, während sie gleichzeitig die **ganzheitliche Unterstützung für das Wohlbefinden** bieten, die sich Mitarbeitende von ihrem Benefit-Paket erhoffen.

Die **Bedeutung von Wohlbefinden steigt mit jeder neuen Mitarbeitergeneration**.



Inhaltsverzeichnis

1.3

1 • Einleitung	2	<ul style="list-style-type: none"> 1.1 Vorwort 3 1.2 Die wichtigsten globalen Erkenntnisse 5 1.3 Inhaltsverzeichnis 7 	3
2 • Der Status von Wohlbefinden am Arbeitsplatz	8	<ul style="list-style-type: none"> 2.1 Allgemeines Wohlbefinden 9 2.2 Mentales Wohlbefinden 11 <ul style="list-style-type: none"> 2.2.1 Achtsamkeit und Therapie 16 2.3 Körperliches Wohlbefinden 23 <ul style="list-style-type: none"> 2.3.1 Fitness 24 2.3.2 Ernährung 28 2.3.3 Schlaf 34 2.4 Finanzielles Wohlbefinden 39 	9
3 • Auswirkungen von Benefits auf das Talentmanagement	42	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Talentakquise 44 3.2 Mitarbeiterbindung 48 3.3 Mitarbeiterzufriedenheit 50 	44
4 • Ist Ihr Benefit-Paket für Mitarbeitende optimiert?	51	<ul style="list-style-type: none"> 4.1 Die Benefit-Lücke: Erwartung vs. Realität 53 <ul style="list-style-type: none"> 4.1.1 Bezahlte Urlaubstage 54 4.1.2 Versicherungen 57 4.1.3 Wellbeing 59 4.1.4 Aktien/Miteigentumsanteile 62 4.2 Wie Sie Ihr Benefit-Angebot optimieren können 63 	53
5 • Der Wellhub-Effekt	67	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 Gesteigertes Wohlbefinden 69 5.2 Zufriedenere Mitarbeitende 72 	69
6 • Fazit			75
7 • Wohlbefinden weltweit	77	<ul style="list-style-type: none"> 7.1 Die wichtigsten globalen Erkenntnisse 78 7.2 Argentinien 79 7.3 Brasilien 80 7.4 Chile 81 7.5 Deutschland 82 7.6 Italien 83 7.7 Mexiko 84 7.8 Spanien 85 7.9 Vereinigte Staaten 86 7.10 Vereinigtes Königreich 87 	78
8 • Über Wellhub			88
9 • Anhänge	90	<ul style="list-style-type: none"> 9.1 Methodik 91 9.2 Umfragefragen 91 9.3 Quellenangaben 93 	91

Der Status von Wohlbefinden am Arbeitsplatz

2.1 Allgemeines
Wohlbefinden

2.2 Mentales
Wohlbefinden

2.2.1 Achtsamkeit
und Therapie

2.3 Körperliches
Wohlbefinden

2.3.1 Fitness

2.3.2 Ernährung

2.3.3 Schlaf

2.4 Finanzielles
Wohlbefinden

Allgemeines Wohlbefinden am Arbeitsplatz 2.1

In der heutigen Arbeitswelt ist „Mir geht es gut“ zur größten Lüge geworden, die wir anderen und uns selbst aufpassen.

Fast die Hälfte aller befragten Mitarbeitenden (47 %) gibt an, dass Arbeitsstress ihre psychische Gesundheit aktiv beeinträchtigt. Wenn man sie jedoch nach ihrem allgemeinen Wohlbefinden fragt, geben 63 % an, dass es ihnen „gut“ oder „bestens“ geht. Wie kommt es zu dieser Diskrepanz?

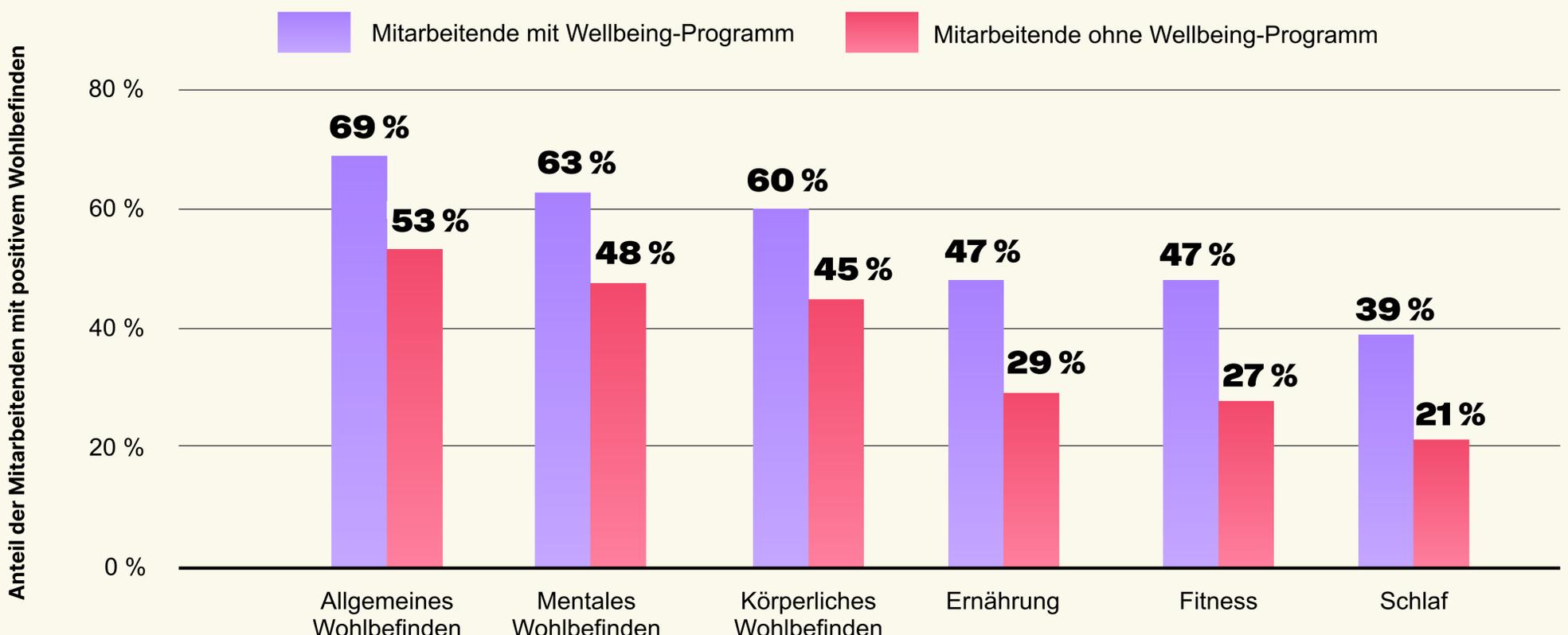
Wenn man über das einfache „Wie geht es Ihnen?“ hinausgeht, ergibt sich ein besorgniserregendes Bild. Mitarbeitende schenken ihrem geistigen oder körperlichen Zustand weniger Beachtung als ihrem allgemeinen Wohlbefinden, und noch weniger ihrem Schlaf, ihrer Fitness oder ihrer Ernährung. Sie sagen im Grunde: „Mir geht es gut. Bis auf in den Bereichen, auf die es wirklich ankommt.“

Obwohl etwa die Hälfte der Mitarbeitenden angibt, dass sich ihr Wohlbefinden im Vergleich zum letzten Jahr verbessert hat, gibt es deutliche Unterschiede zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Wellbeing-Programm.

Mitarbeitende, die das Glück haben, über Wellbeing-Programme zu verfügen, scheint es allgemein besser zu gehen. Sie schätzen sowohl ihr allgemeines als auch ihr körperliches und mentales Wohlbefinden höher ein. Der bemerkenswerteste Anstieg ist im Bereich Fitness zu verzeichnen: Diejenigen Mitarbeitenden, die an Wellbeing-Programmen teilnehmen, geben mit 20 % höherer Wahrscheinlichkeit an, „fit“ oder „sehr fit“ zu sein als diejenigen ohne Programm. Sie berichten auch häufiger, dass sich sowohl ihr allgemeines als auch ihr mentales und körperliches Wohlbefinden verbessert hat.

Für diejenigen jedoch, die nicht über solche Programme verfügen, ist „Wohlbefinden“ nur ein weiteres Modewort der Unternehmenswelt.

DER ZUGANG ZU EINEM WELBEING-PROGRAMM VERBESSERT DAS WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN IN JEDER HINSICHT



Auch das Alter hat einen großen Einfluss auf die Einschätzung des eigenen Wohlbefindens. Die Generation Z bewertet ihr allgemeines Wohlbefinden am ehesten als „bestens“, genauso wie ihr Wohlbefinden in jeder anderen der untersuchten Dimensionen (allgemeines und körperliches Wohlbefinden, Fitness, Ernährung und Schlaf) – mit Ausnahme des mentalen Wohlbefindens. Hier sind sie sogar die Altersgruppe, die am *seltensten* angibt, sich psychisch „gut“ oder „bestens“ zu fühlen – ein wichtiges Warnzeichen für das Wohlbefinden dieser Generation (Siehe Abschnitt 2.2.1 A, „Achtsamkeit und Therapie immer beliebter bei jungen Mitarbeitenden“, für eine eingehende Untersuchung dieser Dimension des Wohlbefindens und ihrer Auswirkungen auf Benefit-Pakete). Diese allgemeinen Trends kehren sich bei den Babyboomern direkt um, die die höchsten Werte für das mentale Wohlbefinden, aber die niedrigsten Werte für die meisten anderen Dimensionen angeben.

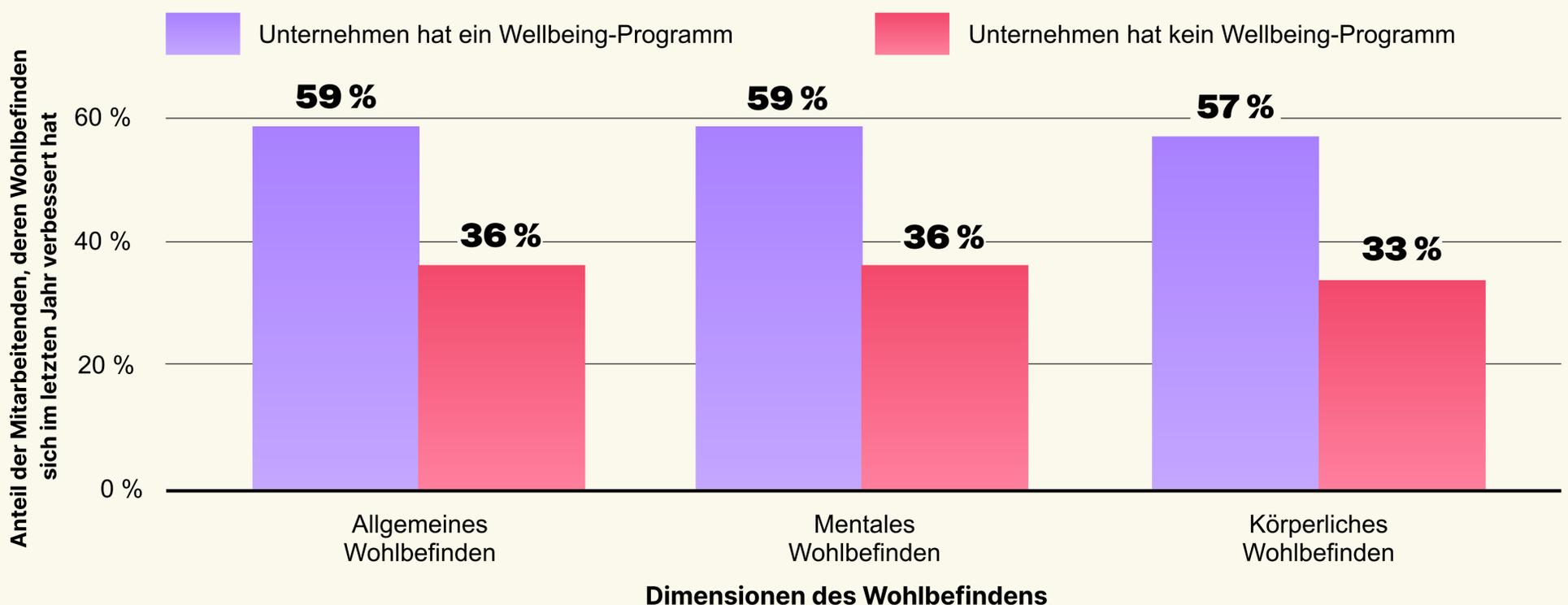
Dies zeigt, dass es keine Einheitslösung für Wohlbefinden gibt. Sie müssen Ihre Bemühungen also gezielt auf die Bedürfnisse Ihrer Belegschaft abstimmen.

Dies kann sich in hohem Maße auszahlen: Unternehmen mit wirksamen Wellbeing-Strategien übertreffen mit größerer Wahrscheinlichkeit ihre finanziellen Ziele, überzeugen ihre Kunden, sind innovativ und können sich gut an Veränderungen

anpassen.⁸ Kein Wunder, dass Unternehmen in Wohlbefinden am Arbeitsplatz investieren. Bis 2030 werden jährliche Ausgaben in Höhe von 75 Mrd. US-Dollar für den Markt der Unternehmensgesundheit erwartet (41 % Wachstum gegenüber 2022).⁹ Das ist nicht nur eine kluge Investition in die Mitarbeitenden, sondern kann sich auch positiv auf Ihr Geschäftsergebnis auswirken. Schließlich hat es seinen Grund, warum neun von zehn Unternehmen, die ihren ROI verfolgen, eine positive Rendite ihrer Wellbeing-Programme verzeichnen.¹⁰



MITARBEITENDE MIT EINEM WELLBEING-PROGRAMM GEBEN EHER AN, DASS SICH IHR WOHLBEFINDEN IM LETZTEN JAHR VERBESSERT HAT



Mentales Wohlbefinden

2.2

WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

Arbeitsstress führt bei vielen Mitarbeitenden zu einer Verschlechterung der psychischen Gesundheit und der Schlafqualität. Achtsamkeit kann dort Unterstützung bieten, da Kostenbarrieren viele davon abhalten, dringend benötigte Therapie in Anspruch zu nehmen. Noch dazu gibt es große Generationsunterschiede bei der Nutzung von Therapie- und Achtsamkeitsangeboten. Jüngere Mitarbeitende kümmern sich aktiver um ihre psychische Gesundheit als ältere, was die Unterstützung des mentalen Wohlbefindens zu einem wichtigen Faktor bei der langfristigen Planung von Mitarbeiterbenefits macht.

WIE SICH MENTALES WOHLBEFINDEN AUF DAS UNTERNEHMEN AUSWIRKT

Mitarbeitende, die sich mental nicht wohlfühlen, können die Unternehmensleistung erheblich beeinträchtigen. Angstzustände und Depressionen, zwei der weltweit häufigsten psychischen Erkrankungen, kosten jährlich 12 Milliarden Arbeitstage.¹¹ Solche Leiden beeinträchtigen die Denkfähigkeit und können Mitarbeitende daran hindern, ihr Arbeitspensum zu erledigen.¹² Dies senkt die Produktivität und kann zu einer Überforderung der Mitarbeitenden führen, was Talente aus dem Unternehmen treibt. Produktivitätsverluste durch chronische Erschöpfung und freiwilliges Ausscheiden kosten Unternehmen jedes Jahr schätzungsweise 322 Mrd. US-Dollar, was mehr als 20 % der gesamten Lohnsumme entspricht. Können es sich Unternehmen in einer Welt, in der psychische Probleme die Weltwirtschaft jährlich 1 Billion US-Dollar kosten – und bis 2030 voraussichtlich 6 Billionen US-Dollar– leisten, das mentale Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden zu ignorieren?¹³

Auf der anderen Seite sind psychisch gesunde Mitarbeitende ein Gewinn für Unternehmen. Zufriedene Mitarbeitende sind produktiver, und Abteilungen mit engagierten Mitarbeitenden erzielen bessere Ergebnisse als solche mit unzufriedenen Mitarbeitenden.^{14/15} Untersuchungen zeigen, dass Therapie und Achtsamkeit die Leistung am Arbeitsplatz direkt verbessern können und eine hilfreiche Unterstützung für Mitarbeitende mit Problemen sind.^{16/17/18}



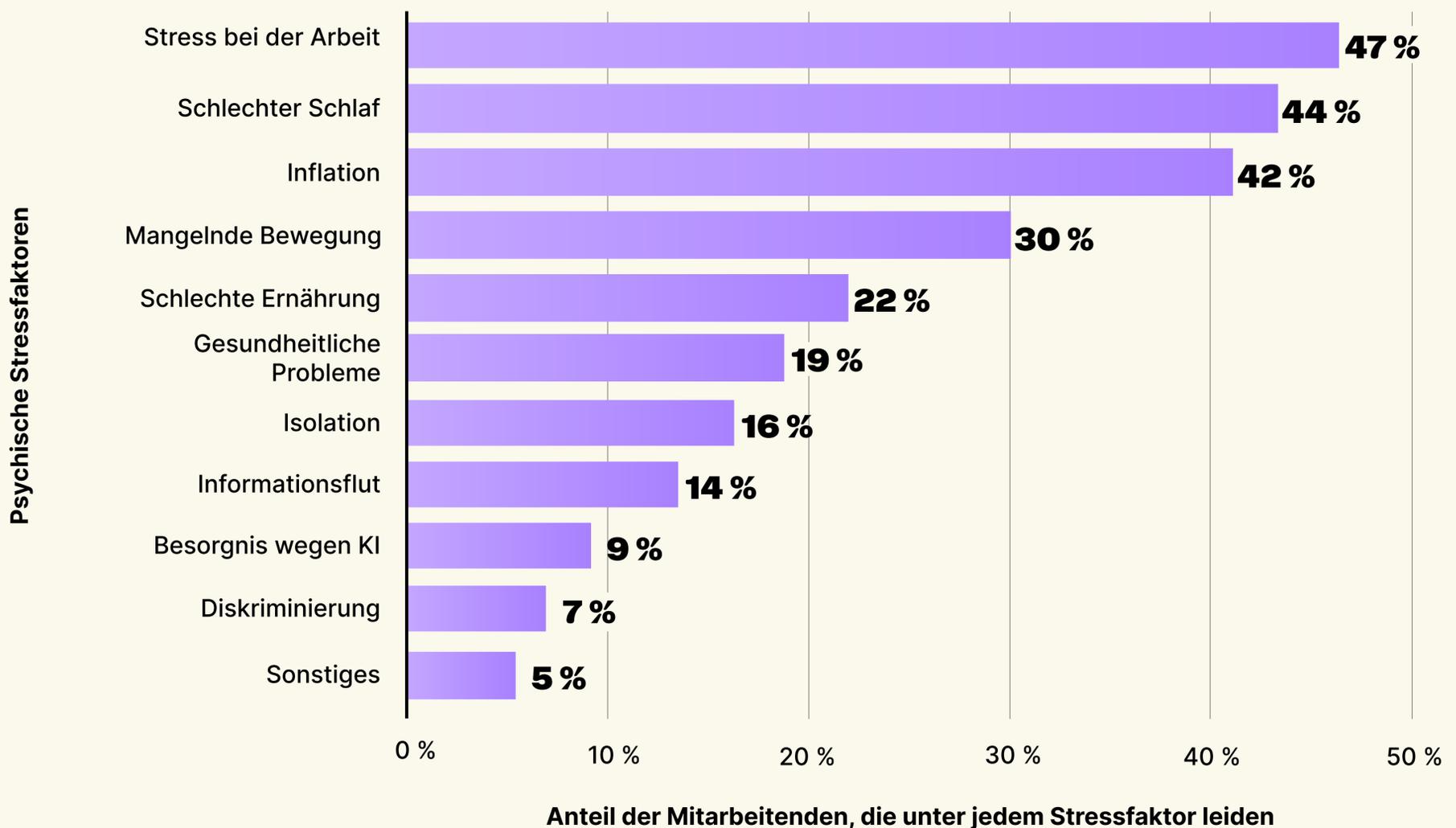
IM DETAIL

Probleme mit der mentalen Gesundheit haben während der Pandemie weltweit drastisch zugenommen, und die Beschäftigten haben sich davon noch nicht erholt. Vor der Coronavirus-Pandemie hatten schätzungsweise 12,5 % der Weltbevölkerung irgendwann in ihrem Leben psychische Probleme.¹⁹ Im Jahr 2022 gaben 25 % an, unter Depressionen und Angstzuständen zu leiden.²⁰ Diese Krise der psychischen Gesundheit belastet bereits die Benefit-Budgets. Unternehmen und Mitarbeitende gaben im Jahr 2020 allein in den USA 77 Mrd. US-Dollar für die Behandlung von psychischen Erkrankungen aus – Tendenz steigend.²¹ Heute geht es jeder bzw. jedem zehnten Beschäftigten (11 %) psychisch „nicht so gut“, „schlecht“ oder „sehr schlecht“, und etwa jede:r fünfte (18 %) berichtete von einer Verschlechterung des mentalen Wohlbefindens im Jahr 2024 im Vergleich zu 2023.

Aber was ist die Ursache für diesen anhaltenden Negativtrend, jetzt da die globale Pandemie vorüber ist?

Beschäftigte führen als Hauptgrund ihre Arbeit an. Fast die Hälfte (47 %) sagt, dass sich Arbeitsstress negativ auf ihr mentales Wohlbefinden auswirkt. Diese wenig überraschende Erkenntnis basiert auf der *Wellhub-Studie zum Status von Work-Life-Wellbeing 2024*, die aufgedeckt hat, dass ganze 96 % der Mitarbeitenden während ihres Arbeitstages Stress erleben. Es mag überraschen, dass Arbeitsstress die Hauptursache für die Verschlechterung des mentalen Wohlbefindens ist, noch vor unzureichendem Schlaf, Inflation, Bewegungsmangel oder schlechter Ernährung (obwohl all diese Faktoren eine große Rolle spielen).

ARBEITSSTRESS IST DIE HAUPTURSACHE FÜR PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN

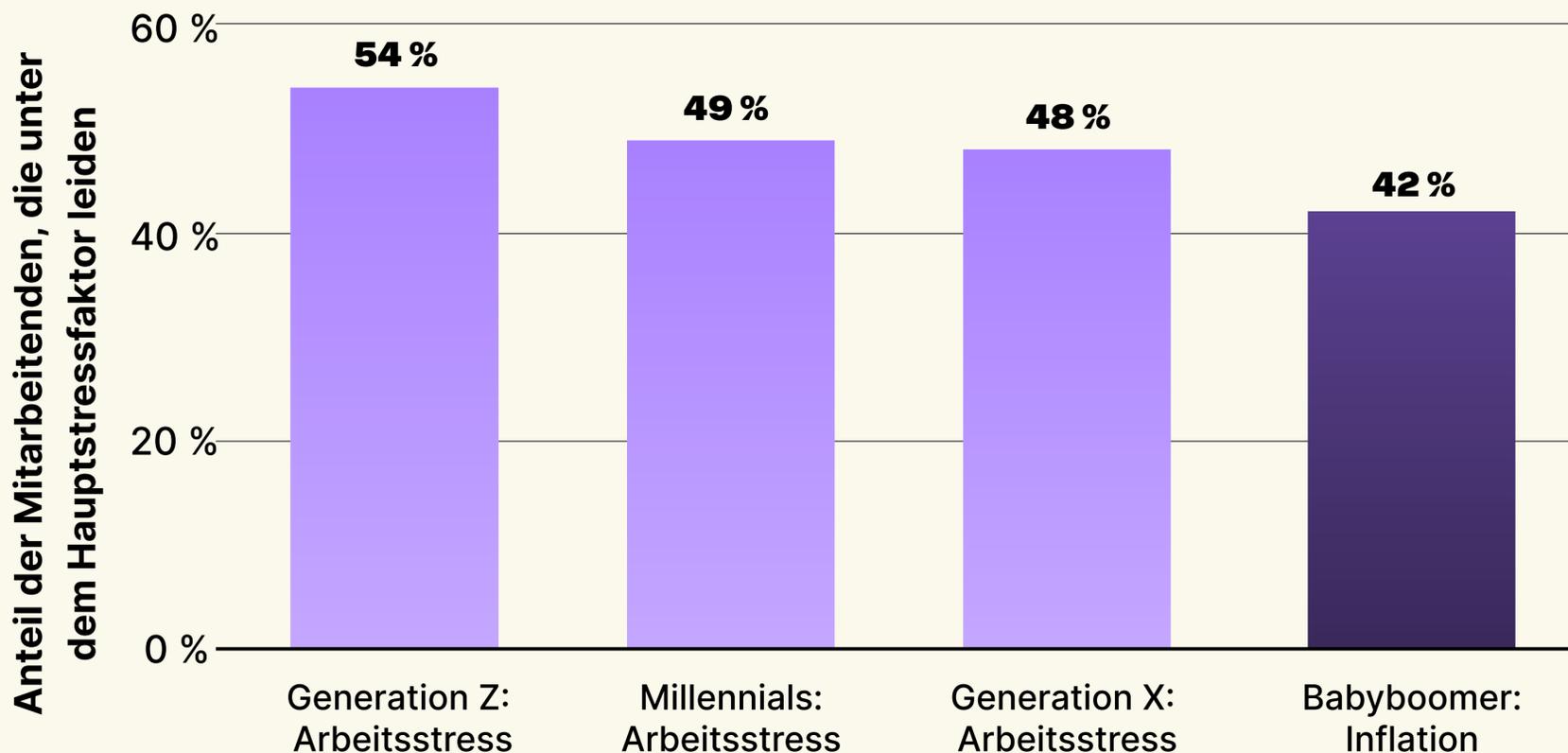


Dies gilt für Mitarbeitende fast jeden Alters. Arbeitsstress ist die häufigste Ursache für die Verschlechterung der psychischen Gesundheit bei Beschäftigten, die mitten im Berufsleben stehen: Generation Z (54 %), Millennials (49 %) und Generation X (48 %). Für die Babyboomer, die kurz vor dem Ruhestand stehen, stellt jedoch die Inflation die größte Belastung dar (42 %).

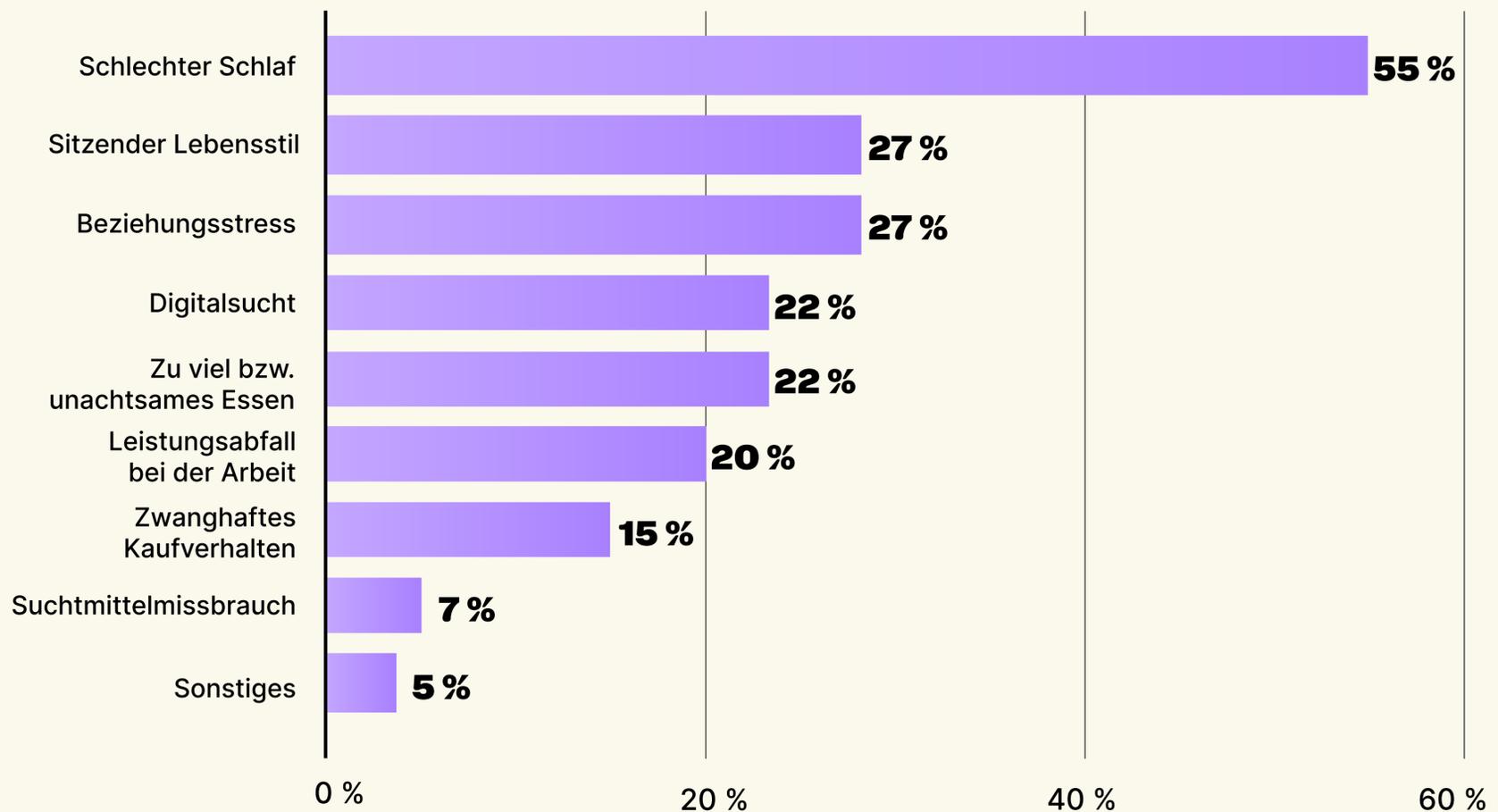
Schlechtes mentales Wohlbefinden wirkt sich auf den gesamten menschlichen Organismus aus und kann zu zusätzlichen Problemen führen. Die häufigste Nebenwirkung von psychischen Problemen ist ungenügender Schlaf: Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden (55 %) gibt an, dass ihr vermindertes mentales Wohlbefinden ihren Schlaf beeinträchtigt. Weitere häufige Auswirkungen sind Bewegungsmangel, Beziehungsstress, Abhängigkeit von digitalen Medien, übermäßiges/unmäßiges Essen und/oder eine verminderte Arbeitsleistung.



DIE BABYBOOMER SIND DIE EINZIGE GENERATION, DEREN HAUPTSTRESSFAKTOR DIE INFLATION IST. ARBEITSSTRESS IST DAS WICHTIGSTE THEMA FÜR ALLE ANDEREN ALTERSGRUPPEN



VERMINDERTES MENTALES WOHLBEFINDEN LÄSST MITARBEITENDE SCHLECHT SCHLAFEN



Anteil der Befragten, die unter jedem Stressfaktor leiden

Jede einzelne dieser Folgeerscheinungen kann einen negativen Kreislauf in Gang setzen, in dem z. B. schlechter Schlaf oder übermäßiges Essen das mentale Wohlbefinden weiter verschlechtern. Dies führt dazu, dass Mitarbeitende in schlechten Gewohnheiten gefangen sind und in eine Negativspirale gelangen.

Wenn Sie glauben, Ihr Unternehmen sei von diesen Trends ausgenommen, könnten Sie sich irren. Es klafft eine große Lücke zwischen der *Annahme* der Führungskräfte, wie gut es ihren Mitarbeitenden geht, und wie es ihnen *tatsächlich* geht: Führungskräfte geben mehr als doppelt so häufig an, das mentale Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden habe sich im letzten Jahr verbessert, im Vergleich zu dem, was ihre Belegschaft berichtet.²² Unternehmen und Mitarbeitende sind auch nicht annähernd einer Meinung, wenn es darum geht, wie gut sich Unternehmen um die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden kümmern. Während 94 % der CEOs der Meinung sind, dass sie genug für die Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz tun, stimmen nur 67 % der Mitarbeitenden dieser Aussage zu.²³

Führungskräfte behaupten auch viel häufiger als ihre Mitarbeitenden, dass:

- ihre Mitarbeitenden Zugang zu Ressourcen für psychische Gesundheit haben;
- ihre Mitarbeitenden die nötige zeitliche Flexibilität haben, um psychologische Hilfe in Anspruch zu nehmen;
- die Ressourcen ihres Unternehmens die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden verbessert haben²⁴;
- offene Gespräche über psychische Gesundheit an ihrem Arbeitsplatz gefördert werden.^{25/26}

Ein Teil dieser unterschiedlichen Wahrnehmung ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass Führungskräfte einen besseren Überblick über die Ressourcen haben, die ihren Mitarbeitenden zur Verfügung stehen. Schließlich sind sie oft diejenigen, die über das Benefit-Angebot entscheiden. Je höher die Position, die die Mitarbeitenden innehaben, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie angeben, dass sich das Benefit-Programm im letzten Jahr geändert hat (Führungskräfte: 51 %; Management: 39 %; Andere: 26 %), was darauf hindeutet, dass Mitarbeitende der unteren Ebenen nicht wissen, welche Benefits ihnen aktuell zur Verfügung stehen.

Das Stigma rund um die psychische Gesundheit ist jedoch nach wie vor ein großes Hindernis, das Mitarbeitende davon abhält, offen zu sagen, wenn sie Unterstützung benötigen. Mehr als die Hälfte (52 %) der Mitarbeitenden glaubt nicht, dass sich ihr Unternehmen um ihr mentales Wohlbefinden sorgt²⁷ und 87 % fühlt sich sogar nicht wohl dabei, am Arbeitsplatz über psychische Probleme zu sprechen.²⁸ Mitarbeitende, die nicht bereit sind, auf der Arbeit über ihr mentales Wohlbefinden zu reden, geben an, dass sie:

- befürchten, ihre vorgesetzte Person würde sie für uninteressiert oder unfähig halten (34 %);
- Angst haben, als „schwach“ abgestempelt zu werden (31 %);
- denken, es könnte ihre Aufstiegschancen beeinträchtigen (22 %);
- befürchten, dass es in ihre Personalakte aufgenommen würde (22 %);
- Angst haben, ausgelacht oder nicht ernst genommen zu werden (20 %).²⁹

Daher ist die Unternehmenskultur ein entscheidender Aspekt, wenn es darum geht, das Beste aus Ihrem Benefit-Paket herauszuholen. Tage für die psychische Gesundheit und finanzielle Unterstützung für Therapieangebote werden keine Wirkung zeigen, wenn Mitarbeitende zu viel Angst haben, diese Ressourcen zu nutzen. Mitarbeitende müssen die verfügbaren Benefits kennen *und* wissen, dass ihre Nutzung keine negativen Konsequenzen für sie hat. Vielmehr sollte die Inanspruchnahme von Benefits für das mentale Wohlbefinden kontinuierlich gefördert und gefeiert werden. Eine Therapie kann ebenso transformierend sein wie das Training für einen Marathon, und schließlich würde sich niemand schämen, seine neue Bestzeit im Gruppenchat des Teams mitzuteilen.



Achtsamkeit und Therapie

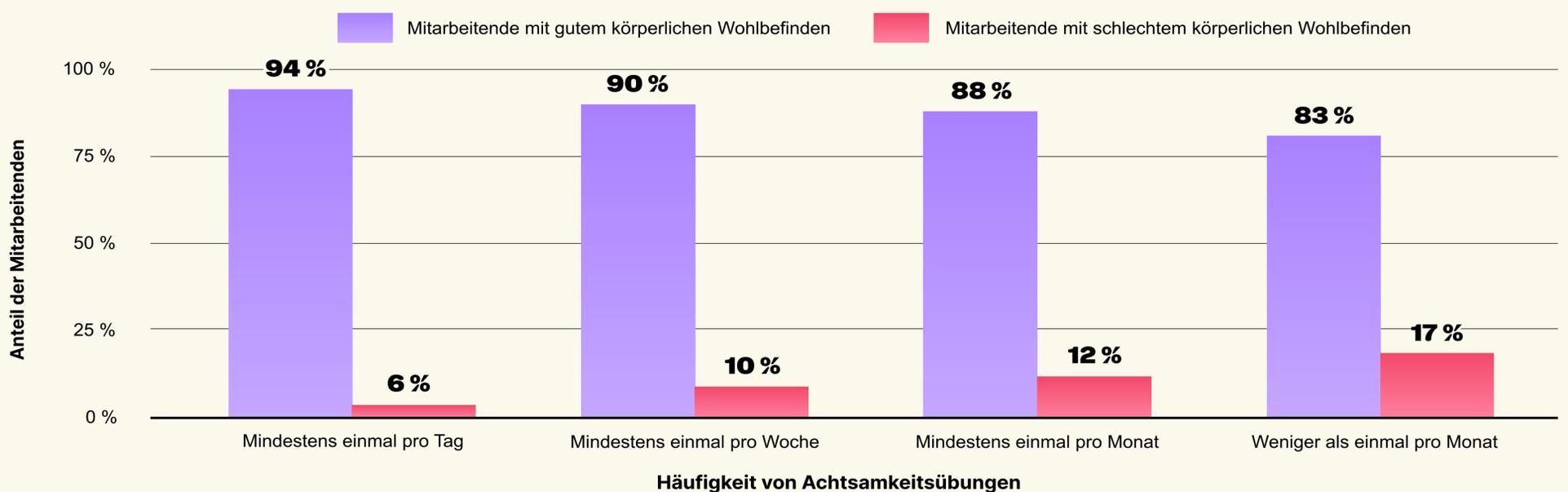
2.2.1

Obwohl Mitarbeitende zögern, am Arbeitsplatz über ihr mentales Wohlbefinden zu sprechen, wünschen sie sich Unterstützung. Das Interesse an Therapieangeboten ist groß und für mehr als die Hälfte der befragten Mitarbeitenden (51 %) ist Therapie/Coaching sehr oder äußerst wichtig für ihr Wohlbefinden.

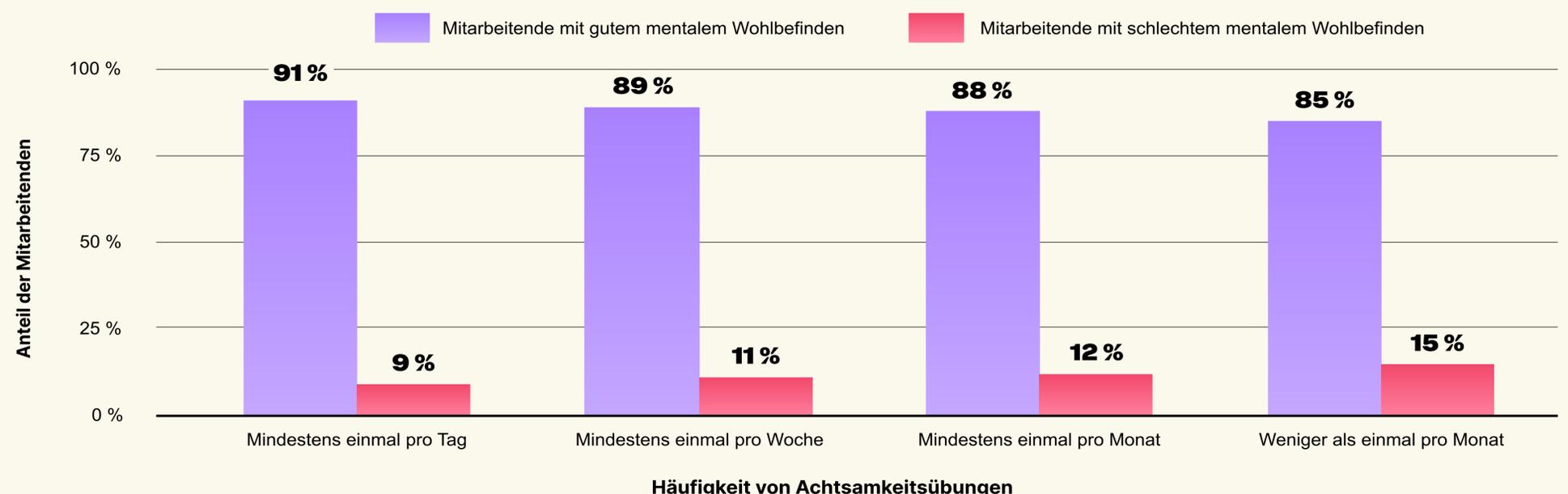
Allerdings sind nur 37 % derzeit in therapeutischer Behandlung. Von den Mitarbeitenden, die nicht in Therapie sind, würden drei von vier (76 %) sie gerne in Anspruch nehmen. Ihr größtes Hindernis? Kosten: 36 % geben an, dass die Kosten sie davon abhalten, die benötigte Unterstützung für ihr mentales Wohlbefinden zu suchen.

Da eine Therapie für viele unerschwinglich ist, wenden sich Mitarbeitende zur Verbesserung ihres mentalen Wohlbefindens dem kostengünstigeren Weg der Achtsamkeit zu. Die Ergebnisse sind verblüffend: Je öfter eine Person Achtsamkeit praktiziert, desto eher gibt sie an, dass es ihr gut geht – mental und körperlich. Finanzielle Schwierigkeiten scheinen jedoch den Nutzen von Achtsamkeit zu begrenzen (Weitere Informationen zu diesem Trend finden Sie in Abschnitt 2.4 Finanzielles Wohlbefinden).

HÄUFIGE ACHTSAMKEITSÜBUNGEN STEHEN IN ZUSAMMENHANG MIT BESSEREM KÖRPERLICHEM WOHLBEFINDEN



HÄUFIGE ACHTSAMKEITSÜBUNGEN STEHEN IN ZUSAMMENHANG MIT BESSEREM MENTALEM WOHLBEFINDEN



„Wenn Sie möchten, dass Ihre Mitarbeitenden konzentrierter arbeiten, weniger emotional reagieren und resilienter werden, warum geben Sie ihnen dann nicht Möglichkeiten an die Hand, um zu meditieren?“, rät **Dan Harris**, Moderator des Podcasts *10 % Happier*. „Die Datenlage ist eindeutig. Es liegt quasi auf der Hand. Vor allem in einer Zeit, in der wir ein noch nie dagewesenes Ausmaß an Angstzuständen, Depression, Einsamkeit, Suchterkrankungen und Selbstmord erleben – all das wirkt sich auf die Arbeitskräfte aus.“

Dan Harris

Ehemaliger ABC-Moderator, *New-York-Times*-Bestsellerautor und Host des Podcasts *10 % Happier*



Generation Z, die größte Generation der Welt,³⁰ ist die Gruppe, die sich am aktivsten um ihr mentales Wohlbefinden kümmert. Am häufigsten meditieren sie mithilfe von Apps (26 %), in Kursen (20 %) oder in selbstgeleiteten Sitzungen (20 %), und ganze 50 % geben an, dass sie in Therapie sind. Millennials, die größte derzeit erwerbstätige Generation,³¹ liegen mit 45 % in therapeutischer Behandlung nicht weit dahinter.

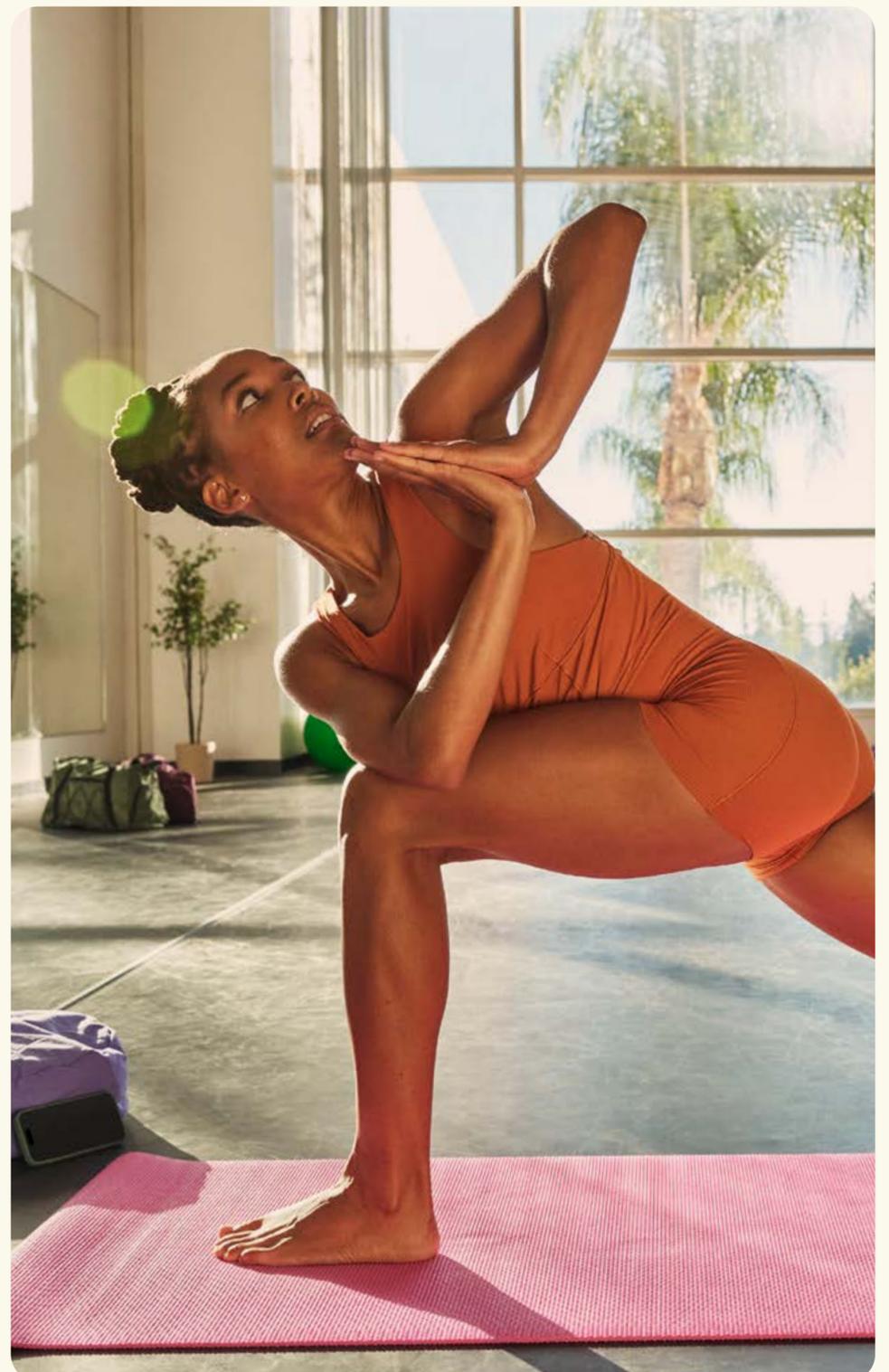
Bei den Mitarbeitenden der Generation X (27 %) und bei den Babyboomern (24 %) ist ein drastischer Rückgang bei der Nutzung von Therapieangeboten zu beobachten. Dies spiegelt einen bedeutenden Generationsunterschied bei der Einstellung der Mitarbeitenden zur psychischen Gesundheitsfürsorge wider: Die Babyboomer geben mehr als siebenmal so häufig wie die Generation Z an, dass Therapie/Coaching überhaupt nicht wichtig für ihr Wohlbefinden ist (23 % gegenüber 3 %).

Und je mehr wir meditieren, desto besser geht es uns. Diejenigen, die mehrmals am Tag Achtsamkeit praktizieren, geben am ehesten an, dass sich ihr allgemeines, körperliches und mentales Wohlbefinden im letzten Jahr „deutlich verbessert“ hat. Diese besonders achtsamen Mitarbeitenden verlassen sich am häufigsten auf tiefes Atmen (51 %), achtsame Spaziergänge (43 %) und Meditations-Apps (42 %), um sich wohler zu fühlen. Aber Sie müssen nicht morgens, mittags und abends meditieren, um Ergebnisse zu erzielen. Jede einzelne Achtsamkeitsübung, wenn auch nur ein paar Mal im Monat ausgeführt, fördert das Wohlbefinden.

A) ACHTSAMKEIT UND THERAPIE IMMER BELIEBTER BEI JUNGEN MITARBEITENDEN

Wenn man Mitarbeitende nach Altersgruppen aufschlüsselt, gibt es in Bezug auf ihre Einstellung zur psychischen Gesundheit große Unterschiede: Jüngere Generationen (Generation Z und Millennials) bekunden weitaus häufiger Interesse an Therapie und Achtsamkeit als ihre älteren Kolleg:innen (Generation X und Babyboomer).

Dieser Wandel hat erhebliche Auswirkungen auf die Art und Weise, wie Personalverantwortliche zukünftig die Benefit-Pakete für ihre Mitarbeitenden zusammenstellen. Da sich jüngere Beschäftigte zunehmend auf Therapie und Meditation stützen, werden sie von ihren Unternehmen erwarten, ihnen den Zugang zu diesen wichtigen Ressourcen zu ermöglichen.



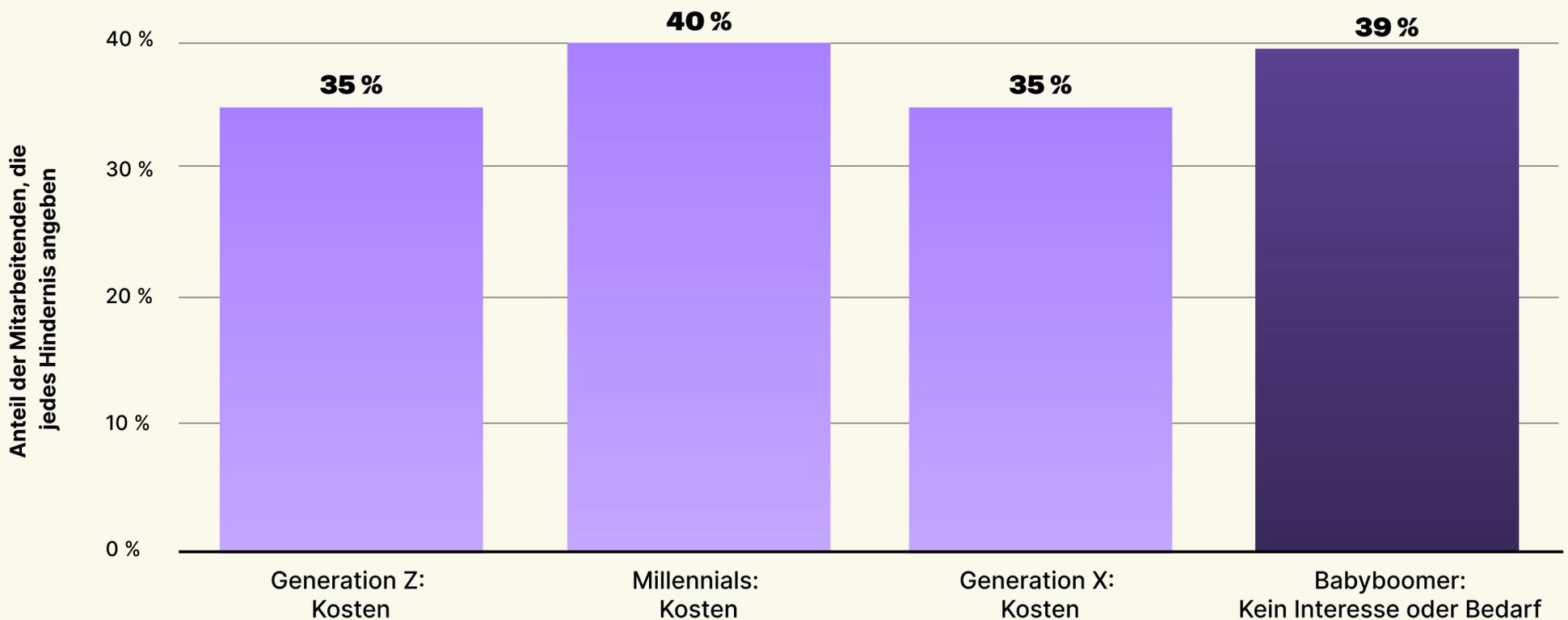
Dieser Unterschied wird deutlich, wenn wir uns ansehen, wie sich Babyboomer mit ihrem mentalen Wohlbefinden beschäftigen – oder besser gesagt, wie sie es nicht tun. Fast ein Drittel (32 %) der befragten Babyboomer praktiziert keine Achtsamkeit, und mehr als die Hälfte (58 %) nimmt keine Therapie oder Selbsthilfe in Anspruch. Im Gegensatz dazu verzichten nur 21 % der Millennials und 19 % der Generation Z auf Achtsamkeitspraktiken und nur 30 % der Millennials und 20 % der Generation Z nutzen keine Therapie- oder Selbsthilfeangebote.

Angesichts der Tatsache, dass die häufigste Ursache für psychische Probleme bei den Babyboomern die Inflation

ist, könnte man vermuten, dass sie hauptsächlich aus Kostengründen keine Therapieangebote in Anspruch nehmen. Dies ist jedoch nicht der Fall. Denn während der finanzielle Aspekt für alle anderen Generationen der Hauptgrund ist, nicht in Therapie zu sein (Generation X: 35 %; Millennials: 40 %, Generation Z: 35 %), sagen die Babyboomer, sie hätten einfach kein Interesse oder Bedarf an einer Therapie (29 %).

Da die Generation Z und die Millennials den größten Anteil in der Erwerbsbevölkerung stellen, stehen die Unternehmen unter dem zunehmenden finanziellen Druck, die von ihren Mitarbeitenden gewünschte Unterstützung für deren mentales Wohlbefinden bereitzustellen.

DIE BABYBOOMER SIND DIE EINZIGE GENERATION, DIE THERAPIEANGEBOTE HAUPTSÄCHLICH AUS MANGEL AN INTERESSE ODER BEDARF NICHT BEANSPRUCHEN. FÜR ALLE ANDEREN ALTERSGRUPPEN SIND DIE KOSTEN DAS HAUPTHINDERNIS



Eine Sieben-Jahres-Übersicht über von Unternehmen bezuschusste Versicherungspakete in den USA ergab, dass die Ausgaben für psychische Gesundheit und Suchterkrankungen bei Beschäftigten unter 25 Jahren steigen. Auf sie entfallen 42 % der Ausgaben für psychische Gesundheit, obwohl sie nur etwa ein Drittel (36 %) der Bevölkerung ausmachen.³²

Und es ist unwahrscheinlich, dass sich diese Entwicklung wieder umkehrt. Weltweite Untersuchungen weisen auf zunehmende Probleme mit der psychischen Gesundheit bei Jugendlichen hin:

- In den USA nehmen psychische Erkrankungen und Angstzustände bei Schüler:innen und Student:innen zu.
- Im Vereinigten Königreich nimmt selbstverletzendes Verhalten bei Jugendlichen zu.
- In Australien steigt die Zahl der Krankenhausaufenthalte von Minderjährigen mit psychischen Erkrankungen.
- In den nordischen Ländern berichten Tweens und junge Teenager immer häufiger von psychischen Problemen.
- Weltweit nimmt das Gefühl der Entfremdung in den Schulen zu.³³

Im Gegensatz dazu heben sich die Babyboomer von der Masse ab, da sie am ehesten sagen, dass es ihnen mental „gut“ oder „bestens“ geht.

Dennoch gibt es Hoffnung. Die Generation Z, die Therapie und Meditation nutzt, gibt auch am häufigsten an, dass sich ihr Wohlbefinden im Jahr 2024 im Vergleich zu 2023 verbessert hat, was darauf hindeutet, dass diese Ressourcen ihnen bei der Bewältigung zu helfen scheinen.

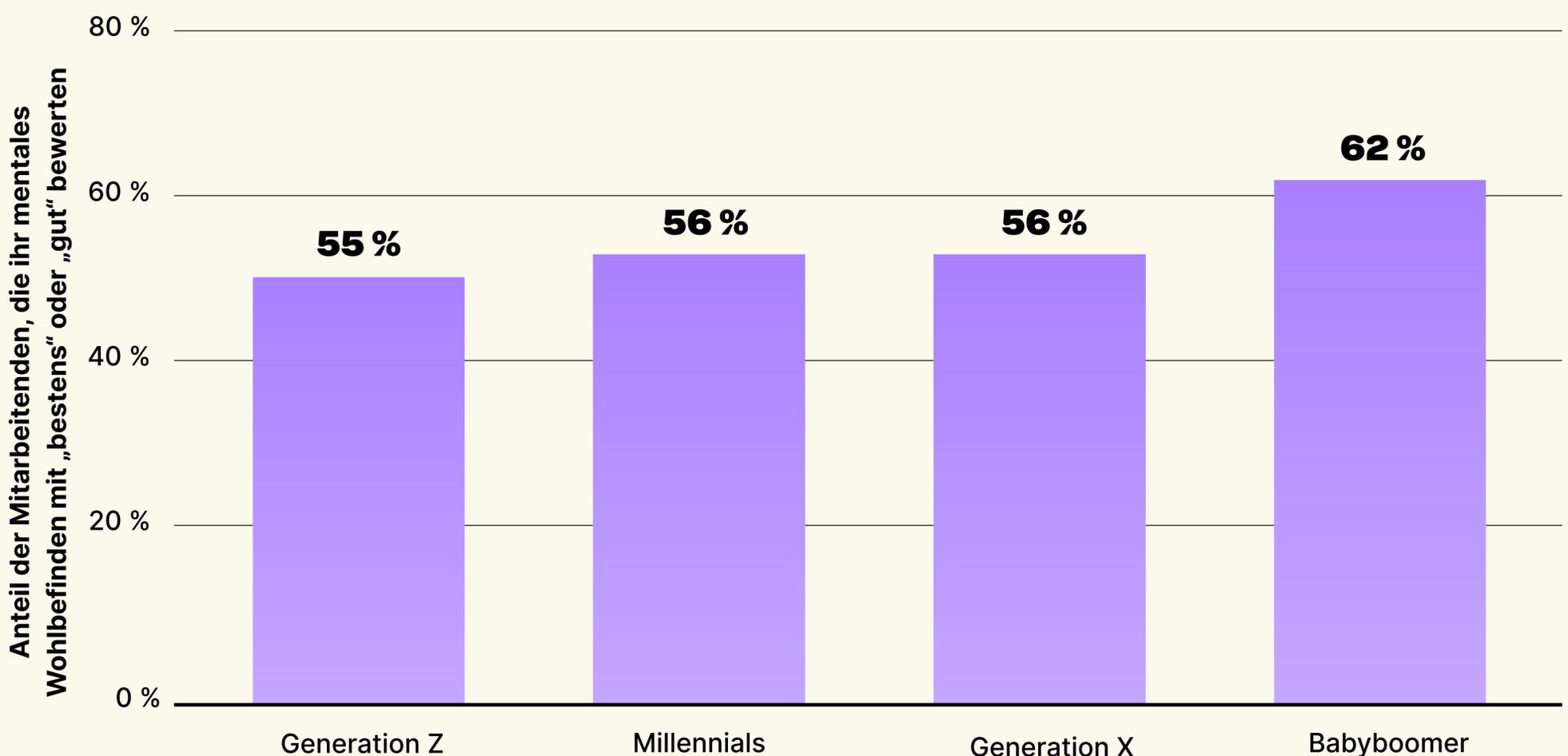
„Angesichts der Generationsunterschiede in Bezug auf psychische Gesundheit und Selbstfürsorge im Allgemeinen scheint es mir, dass Meditationsangebote für Ihre Mitarbeitenden selbstverständlich werden sollten“, so **Dan Harris**. „Nicht nur, um Mitarbeitende anzuwerben und zu binden, sondern auch, weil Ihre Belegschaft – und die Unternehmensleistung – erwiesenermaßen davon profitieren.“

Dan Harris

Ehemaliger ABC-Moderator, *New-York-Times*-Bestsellerautor und Host des Podcasts *10 % Happier*



DIE BABYBOOMER SIND NACH EIGENEN ANGABEN DIE GENERATION MIT DEM BESTEN MENTALEN WOHLBEFINDEN



Daher wird die Förderung des mentalen Wohlbefindens in den kommenden Jahren ein entscheidender Teil der Planungen für die Personalabteilungen werden – und stellt einen schwierigen Balanceakt dar. Benefits im Bereich psychische Gesundheit werden für die Gewinnung und Bindung von Spitzenkräften von entscheidender Bedeutung sein, jedoch werden die Kosten für die Bereitstellung dieses Angebots wahrscheinlich steigen, da immer mehr Mitarbeitende diese Benefits in Anspruch nehmen.³⁴

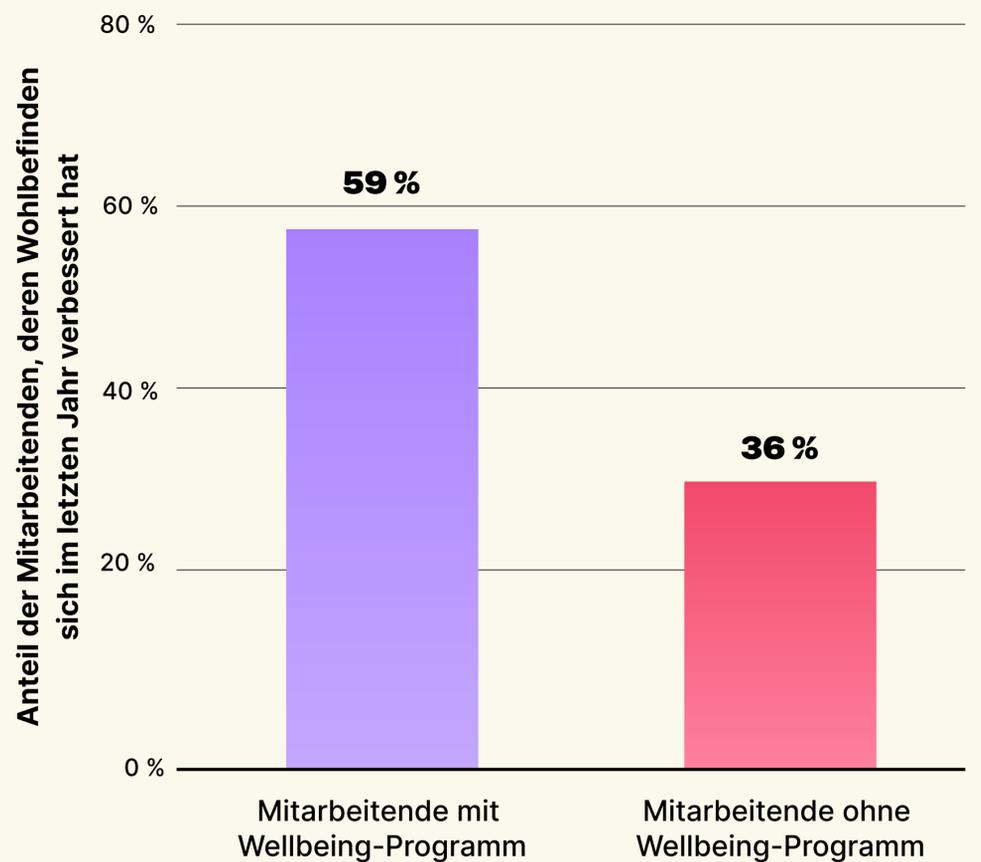
Hier können Wellbeing-Programme hilfreich sein. Sie erleichtern Personalverantwortlichen die Arbeit, da sie Unternehmen für Mitarbeitende, insbesondere die Generation X und die Millennials, attraktiver machen (Eine eingehendere Untersuchung dieses Trends finden Sie in Abschnitt 3: Wie sich Benefits auf das Talentmanagement auswirken).

Gleichzeitig geben Sie Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich im Alltag präventiv um ihr mentales Wohlbefinden zu kümmern, und machen sie widerstandsfähiger, wenn tatsächlich Herausforderungen auftreten.³⁵ Genau aus diesem Grund wünschen sich Mitarbeitende natürlich diese Benefits. Sie möchten sich besser fühlen, und Mitarbeitende mit Wellbeing-Programmen sagen eher, dass es ihnen im Jahr 2024 psychisch besser geht als im Jahr 2023.

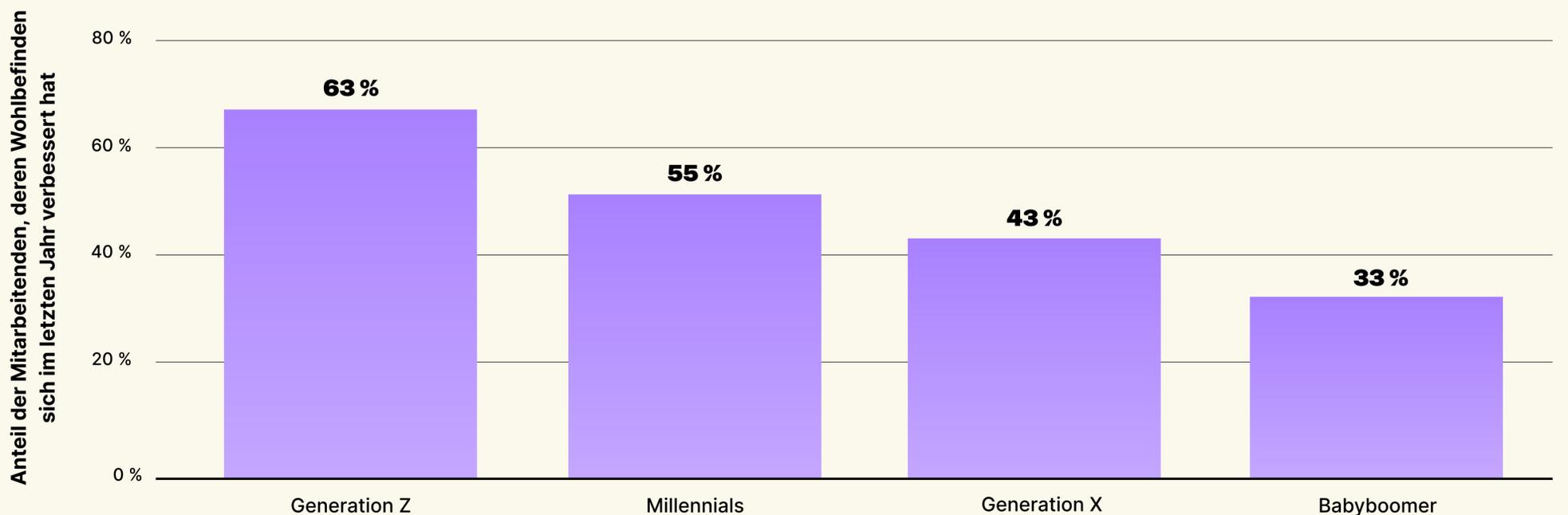
Dies kann dazu beitragen, spätere kostspielige medizinische Maßnahmen zu vermeiden.

Deshalb können Wellbeing-Programme Ihnen dabei helfen, die Unternehmenskosten für die psychische Gesundheitsversorgung zu senken.³⁶ So kann Ihr Unternehmen die psychische Gesundheit auf eine Weise fördern, die auch Ihr Geschäftsergebnis verbessert, da 95 % der Unternehmen, die den ROI ihrer Wellbeing-Initiativen verfolgen, positive Renditen verzeichnen.³⁷

MITARBEITENDE MIT WELLBEING-PROGRAMMEN GEBEN EHER AN, DASS SICH IHR MENTALES WOHLBEFINDEN IM LETZTEN JAHR VERBESSERT HAT



DIE GENERATION Z IST DIEJENIGE, DIE AM EHESTEN VON EINEM VERBESSERTEN MENTALEN WOHLBEFINDEN IM LETZTEN JAHR BERICHTET





Aktivierungs-Toolkit

MITARBEITERBENEFITS FÜR DIE PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Wenn Sie Maßnahmen ergreifen möchten, um das mentale Wohlbefinden Ihrer Belegschaft zu verbessern, dann ist die Einbeziehung dieser Benefits in Ihr Gesamtpaket ein wirksames Mittel, um Ihren Mitarbeitenden die nötige Unterstützung zu bieten.

Abos für Achtsamkeits-Apps

Etwa jede:r fünfte Mitarbeitende (17 %) nutzt bereits eine Meditations-App, was das große Interesse an dieser Achtsamkeitspraxis belegt und Abos von Apps wie den Wellhub-Partnern **Headspace** oder **Meditopia** zu wertvollen Tools für jede Belegschaft macht. Durch die Übernahme der Kosten für die fortlaufende Nutzung können Mitarbeitende noch einfacher von den Vorteilen einer konsequenten Achtsamkeitspraxis profitieren. Und wie eine Harvard-Studie zu einem Programm zur Entspannung von Körper und Geist ergab, verringerte sich der Bedarf der Teilnehmenden an medizinischen Leistungen um mehr als 40 %.³⁸ Als die Krankenversicherung Aetna ihren Mitarbeitenden beispielsweise kostenlose Yoga- und Meditationsprogramme anbot, berichteten die Teilnehmenden von weniger Stress und Schmerzen sowie von besserem Schlaf. Das Unternehmen schätzt, dass sich die Investition in das Programm im Verhältnis 11:1 auszahlte.³⁹

Reduzierung von Angstzuständen

Obwohl Stress und Angstzustände oft in einem Atemzug genannt werden, besteht ein deutlicher Unterschied. Stress ist eine kurzfristige Reaktion auf ein Ereignis, während Angstzustände ein anhaltender Zustand der Besorgnis sind – auch ohne tatsächlichen Grund.⁴⁰ Angesichts der weiten Verbreitung von Angstzuständen überrascht es nicht, dass 25 % des wachsenden Marktes für Apps für die psychische Gesundheit dem Thema Depressionen und Angstzustände gewidmet ist.⁴¹ Untersuchungen zeigen, dass solche appbasierten Interventionen wirksam Angstgefühle verringern können.⁴² Auf der Wellhub-Plattform verfügbare Apps wie **Likeminded** können Mitarbeitenden mit von Therapeut:innen geprüften Tools, geführter Meditation und beruhigenden Klängen dabei helfen, Angst- und Panikzustände zu überwinden.

Therapiekostenübernahme

Eine umfassende Abdeckung der Kosten für Therapie und Coaching trägt dazu bei, die finanziellen Hindernisse zu beseitigen, die 36 % der Mitarbeitenden davon abhalten, psychologische Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Fitnessstudio-Mitgliedschaften

Sport trägt dazu bei, Depressionen und Angstzustände zu verringern und gleichzeitig die Stimmung und die kognitiven Funktionen zu verbessern.⁴³ Während der pandemiebedingten Lockdowns durfte beispielsweise die Bevölkerung in vielen Teilen der Welt nicht ihr Zuhause verlassen, sodass viele ihr Aktivitätsniveau erheblich reduzierten. Die Zunahme sitzender Lebensweisen während der Lockdowns entwickelte sich zu einem der wichtigsten Indikatoren für die Entwicklung häufiger psychischer Erkrankungen.⁴⁴ Aus Sicht der Unternehmen litten Menschen, die keinen Sport trieben, im letzten Monat 57 % mehr Tage unter psychischen Problemen als diejenigen, die körperlich aktiv waren.⁴⁵ Durch Ausdauer- und Fitnessstudiotraining können Sie die Anzahl der Tage mit schlechter psychischer Verfassung um mehr als 20 % reduzieren.⁴⁶

Tage für die psychische Gesundheit

Krankheitstage sind das eine, aber wenn Sie Ihren Mitarbeitenden bezahlten Urlaub gewähren, um sich gezielt um ihre psychische Gesundheit zu kümmern, vermitteln Sie ihnen damit die klare Botschaft, dass ihr mentales Wohlbefinden für Ihr Unternehmen genauso wichtig ist wie ihre körperliche Gesundheit.

Gesundheitssparkonten und flexible Sparkonten

Eine weitere gute Möglichkeit, die Kostenhürde einer Therapie zu überwinden, besteht darin, den Mitarbeitenden dabei zu helfen, vor Steuern Geld zur Seite zu legen, um die mit einem Therapiegespräch verbundenen Zuzahlungen zu decken.

Stressmanagement-Workshops

Stressbewältigungsprogramme können dazu beitragen, die Anspannung in Ihrer Belegschaft zu verringern, und so letztlich Kosteneinsparungen erzielen. Eine mehrjährige Analyse eines betrieblichen Wellbeing-Programms – das auch Kurse und Beratung zum Stressmanagement umfasste – ergab für jeden investierten Dollar Einsparungen bei den Gesundheitskosten in Höhe von 1,65 US-Dollar.⁴⁷



Körperliches Wohlbefinden

2.3

Wir haben einen Überblick über das körperliche Wohlbefinden von Beschäftigten weltweit. Angefangen bei der mangelnden Fitnessroutine bis hin zu Schlafgewohnheiten, die jede:n Schlafmediziner:in aus der Ruhe bringen würden, fühlen sich die befragten Mitarbeitenden weniger „gelassen und durchtrainiert“ und eher „gestresst und sesshaft“.

Insgesamt gaben die Mitarbeitenden genauso häufig an, Bewegungsmuffel oder kerngesund zu sein. Nur knapp über die Hälfte (54 %) sagt von sich, körperlich fit zu sein und wenn wir genauer hinschauen, zeichnet sich ein noch düsteres Bild. Noch weniger Mitarbeitende treiben Sport (39 %), ernähren sich gesund (40 %) oder schlafen ausreichend (32 %).

Wenn wir uns die Lebensbereiche genauer ansehen, die unser körperliches Wohlbefinden beeinflussen, scheint es, als ob unsere Mitarbeitenden in einer Krise stecken. Sie wissen, dass

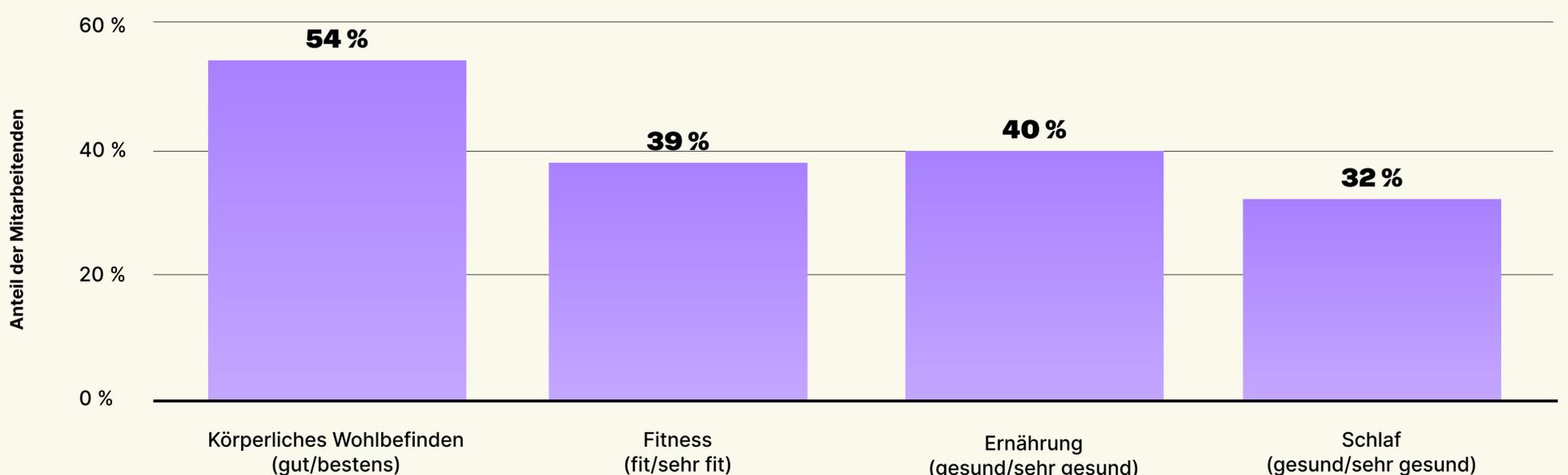
sie mehr für ihre Fitness, ihre Ernährung und ihren Schlaf tun sollten, erkennen aber nicht, wie diese Aspekte als Säulen ihres allgemeinen Wohlbefindens fungieren.

Dies sind nicht nur schlechte Nachrichten für die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden. Auch Ihr Unternehmen leidet darunter: Ganze 93 % der Mitarbeitenden geben an, dass ihr körperliches Wohlbefinden ihre Produktivität beeinflusst.⁴⁸ Im Klartext: Die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden wirkt sich direkt auf Ihr Geschäftsergebnis aus.

Jetzt sind die Unternehmen gefordert. Ein Laufband im Pausenraum aufzustellen, reicht nicht aus. Sie müssen umfassende Wellbeing-Benefits anbieten, die Fitness, Ernährung und Schlaf abdecken. Nur dann wird es Ihren Mitarbeitenden und Ihrem Unternehmen wirklich gut gehen.



WENIGE MITARBEITENDE HABEN DAS GEFÜHL, DASS ES IHNEN KÖRPERLICH GUT GEHT



Fitness

2.3.1

WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

Obwohl Mitarbeitende wissen, wie wichtig Fitness für ihr Wohlbefinden ist, stellen ihr voller Terminkalender und ihr Mangel an Motivation große Hindernisse für regelmäßige Bewegung dar. Glücklicherweise kann eine strukturierte Unterstützung des Wohlbefindens einen erheblichen positiven Einfluss auf die Fitness der Mitarbeitenden haben.

WIE SICH FITNESS AUF DAS UNTERNEHMEN AUSWIRKT

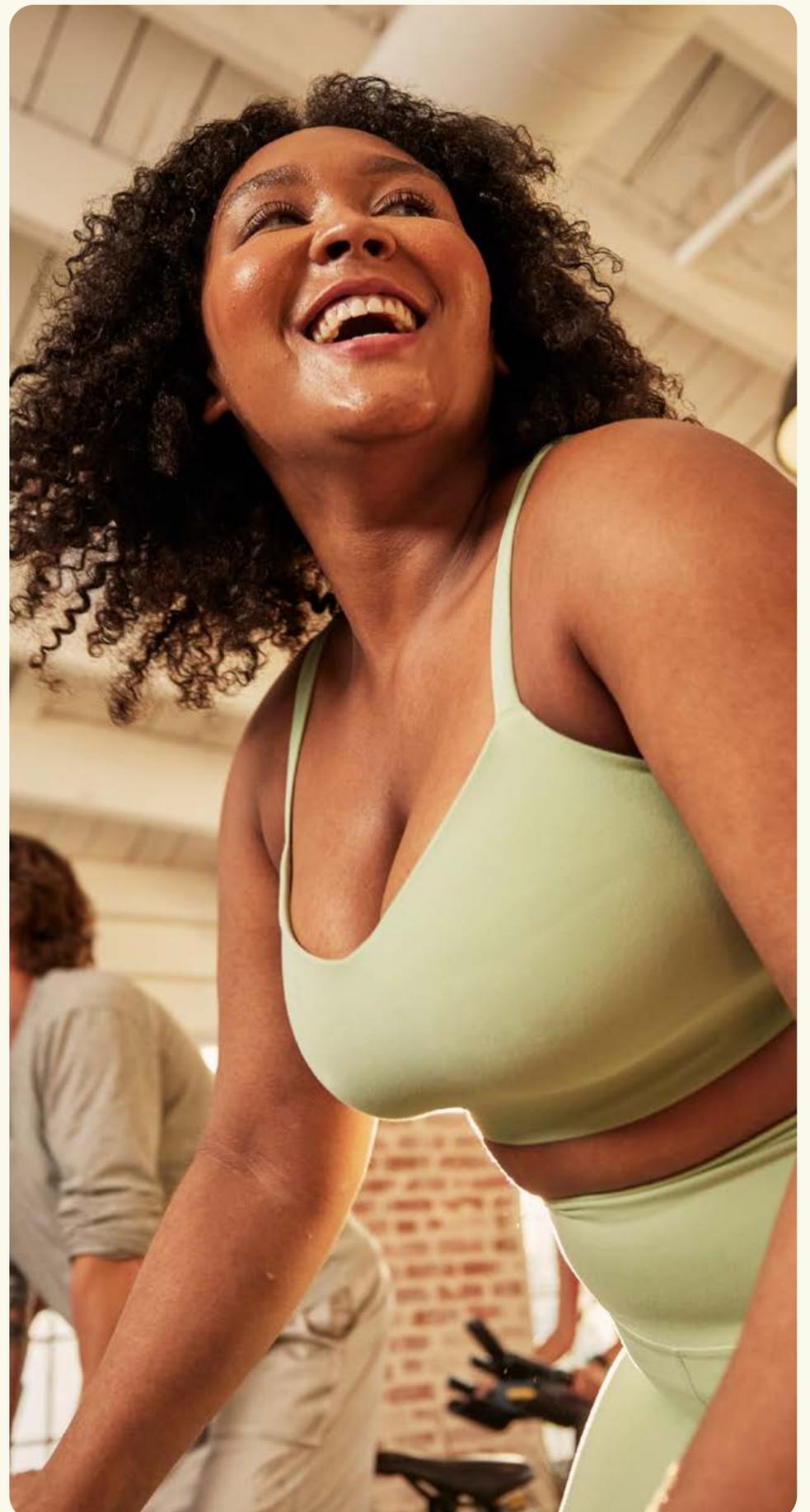
Die Fitness der Mitarbeitenden wirkt sich auf alle Aspekte aus, angefangen damit, wie sie im Büro erscheinen (ausgeschlafen oder gerädert) bis hin zur Qualität der Arbeit, die sie leisten (Meisterwerk oder naja).

Wer nicht regelmäßig Selbstfürsorge betreibt, neigt eher dazu, geistig abzuschalten, trotz körperlicher Anwesenheit (auch Präsentismus genannt). Obwohl Mitarbeitende sich ins System eingeloggt haben, sind sie geistig abwesend, was sich an der (nicht) erledigten Arbeit messen lässt.^{49/50}

Auf der anderen Seite laufen Mitarbeitende, die herausgefunden haben, was ihnen gut tut – sei es Yoga, Marathonläufe, Tanzen oder Boxen –, nicht nur sportlich, sondern auch beruflich zu Hochform auf. Aufgrund der Leistungssteigerung des Gehirns durch regelmäßiges Training erlangen Mitarbeitende, die häufig auf dem Heimtrainer schwitzen oder einem Ball hinterherlaufen, einen kognitiven Vorteil. Durch den Sport erhalten sie die geistige Klarheit, die ihre Leistung und Produktivität steigert.^{51/52} Ihre Produktivität nimmt außerdem zu, da sie durch die viele Bewegung auch weniger krankgeschrieben werden müssen.⁵³

Nicht nur diejenigen, die regelmäßig Sport treiben, profitieren davon – sondern das ganze Team. Nach dem Training geht es jedem besser und zufriedene Mitarbeitende sorgen dafür, dass Zoom-Meetings für alle Beteiligten (ob mit ein- oder ausgeschalteter Kamera) unterhaltsamer sind. Insbesondere wenn große Gruppen eine Mentalität verinnerlichen, bei der Fitness Priorität hat, kann dies Ihre Unternehmenskultur positiv verändern.⁵⁴

Wenn Sie also das nächste Mal sehen, wie sich Mitarbeitende einen Moment Zeit nehmen, um Achtsamkeit zu praktizieren, einen Stehtisch ausprobieren oder einen Mittagsspaziergang genießen, gratulieren Sie ihnen im Geiste. Sie kümmern sich nicht nur um sich selbst, sondern sorgen für einen gesünderen und angenehmeren Arbeitsplatz für alle.



IM DETAIL

Deutschlandweit wird in den Büros ein stiller Kampf gegen Bewegungsmangel und nachlassende Gesundheit geführt.

Doch viele Mitarbeitende bemühen sich, in einer Welt, die darauf ausgelegt zu sein scheint, sie an ihren Stuhl zu fesseln, fit zu bleiben.

Tatsächlich gibt es einen Hoffnungsschimmer: 99 % der Mitarbeitenden erkennen den entscheidenden Zusammenhang zwischen Fitness und allgemeinem Wohlbefinden. Dabei handelt es sich nicht nur um ein Lippenbekenntnis, denn ganze 93 % sind mindestens einmal pro Woche in irgendeiner Form körperlich aktiv. Bei mehr als einem Drittel (36 %) steht Sport sogar täglich auf dem Programm.

Aber natürlich gibt es auch eine Schattenseite. 18 % der Mitarbeitenden verfügen über keine nennenswerte Fitnessroutine, und obwohl viele Mitarbeitende ihr Bestes geben, bezeichnen sich nur 39 % als fit oder äußerst fit.

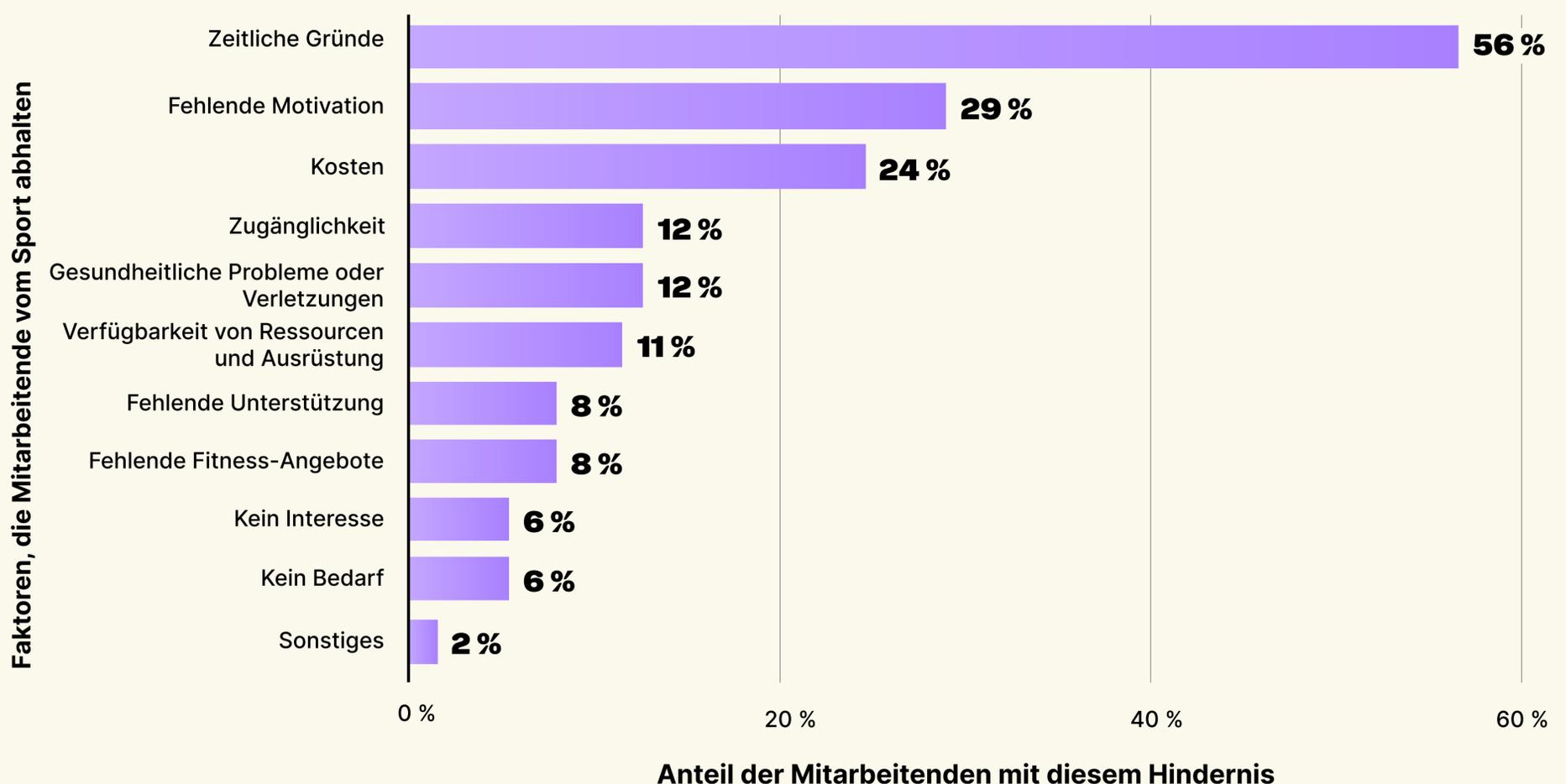
Was hält unsere Belegschaft zurück? Die Probleme sind nur allzu bekannt: das unerbittliche Ticken der Uhr (56 % nennen Zeitmangel), der Kampf um die Motivation (29 %) und die allgegenwärtige Sorge um die Kosten (24 %).

Diese bedeutenden Hindernisse können selbst die wohlmeinendsten Fitnesspläne zunichte machen.

Wenn Mitarbeitende diese Hindernisse jedoch überwinden, tun sie das normalerweise durch Laufen (27 %), Krafttraining (21 %) oder Beweglichkeitstraining (18 %), wobei jede Generation bestimmte Vorlieben hat. Bei der Generation Z dreht sich alles um Krafttraining: 29 % geben es als ihre bevorzugte Sportart an. Millennials und die Generation X gehen gerne joggen (29 % jeder Gruppe halten es für die beste Fitnessaktivität), und die Babyboomer tendieren zum Beweglichkeitstraining (20 %).

Natürlich setzen sich die Belegschaften in den meisten Unternehmen aus mehreren Generationen zusammen, was die Planung von Gruppenaktivitäten, die allen Bedürfnissen gerecht werden, erschwert. Dennoch sind sie für eine solide Kultur des Wohlbefindens erforderlich. Wenn Sie sich jemals schwer getan haben, eine büroweite Wellbeing-Stunde festzulegen, sollten Sie ein Beweglichkeitstraining in Betracht ziehen. Von allen körperlichen Aktivitäten in unserer Umfrage ist es die Fitnessaktivität mit der höchsten durchschnittlichen Teilnahmequote über alle Generationen hinweg (zwischen 18 % und 20 %). Jede Aktivität, die den Bewegungsumfang und die funktionelle Bewegung der Gelenke oder Muskeln der Mitarbeitenden verbessert, ist geeignet, einschließlich dynamischem Dehnen, Faszien- und Massagerollen sowie Widerstandsübungen.

ZEITMANGEL UND MANGELNDE MOTIVATION HALTEN MITARBEITENDE DAVON AB, SICH ZU BEWEGEN



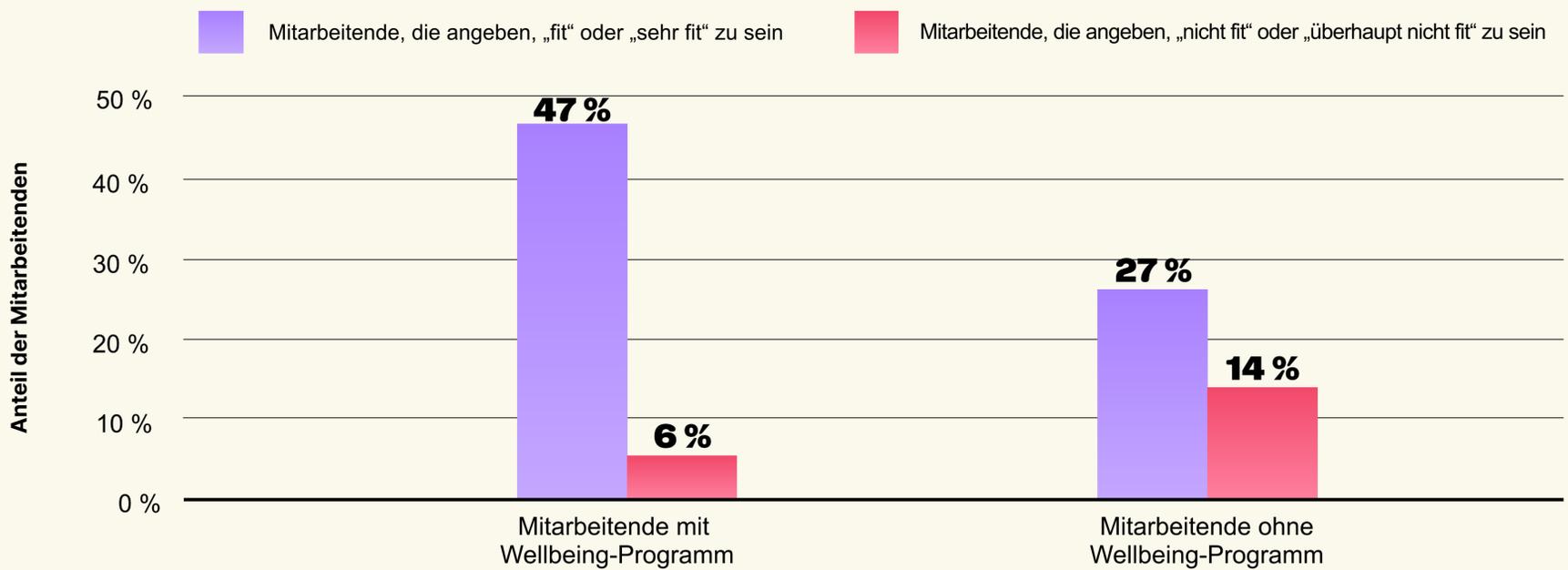
Je mehr wir dieses Thema vertiefen, desto deutlicher werden die Unterschiede zwischen den Generationen. Berufsanfänger der Generation Z und Millennials in der Mitte ihres Berufslebens geben zu 40 % an, dass sie fit oder sehr fit sind. Länger im Berufsleben zu stehen gilt nicht als Ausdauertraining. Nur etwa ein Drittel der Generation X und der Babyboomer glaubt, fit oder extrem fit zu sein.

An mangelndem Willen liegt es nicht: Die allgemeinen Aktivitätsraten sind über die Generationen hinweg ähnlich, wobei jüngere Mitarbeitende eher täglich ins Fitnessstudio gehen, während ihre älteren Kolleg:innen sich mit einer wöchentlichen Trainingseinheit zufrieden geben. Dies deutet klar darauf hin, dass zusätzliche gezielte Unterstützung erforderlich ist, um der Generation X und den Babyboomern zu helfen, Bewegung zu einem regelmäßigeren Bestandteil ihrer täglichen Routine zu machen.

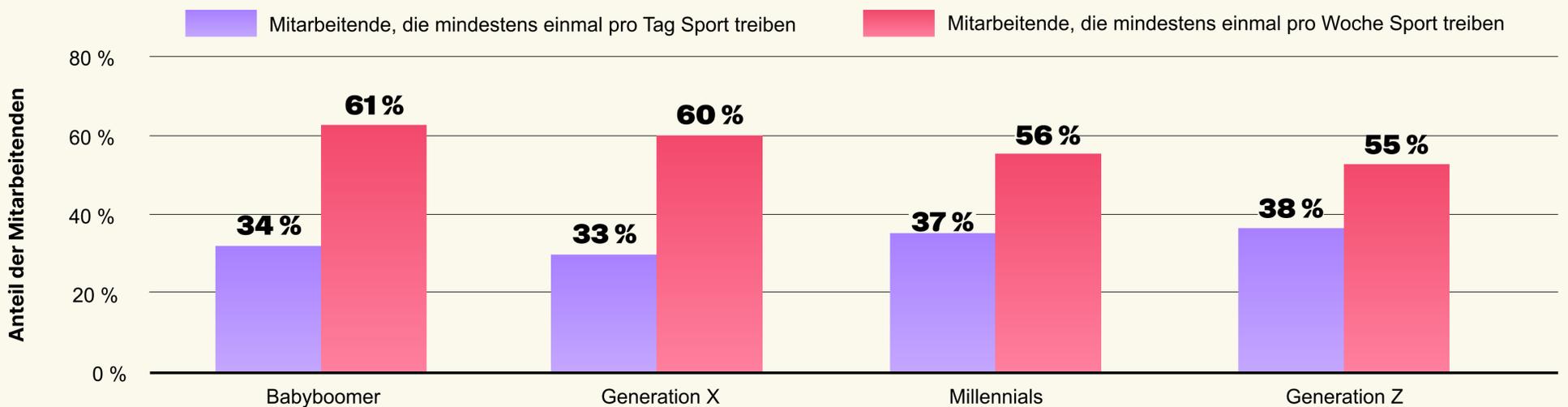
Glücklicherweise sind Mitarbeitende nicht dazu verdammt, im Laufe ihrer beruflichen Laufbahn in Unbeweglichkeit zu verfallen. Personalverantwortliche können helfen. Wellness-Programme können im Kampf gegen einen sitzenden Lebensstil einen großen Unterschied machen. Mitarbeitende mit Zugang zu diesen Programmen geben im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne entsprechende Unterstützung fast doppelt so häufig an, fit oder extrem fit zu sein. Es ist ein deutlicher Kontrast, der auf eine mögliche Lösung unseres Fitnessproblems hinweist.

Mitarbeitende wissen, wie wichtig Fitness ist. **Jetzt ist es an der Zeit, dieser Erkenntnis Taten folgen zu lassen.** Der Weg ist klar: Hindernisse beseitigen, Unterstützung bieten und Bewegungsmöglichkeiten schaffen, die generationenübergreifend ankommen.

MITARBEITENDE MIT WELLBEING-PROGRAMMEN SAGEN EHER, DASS SIE FIT SIND



WÄHREND DIE MEISTEN MITARBEITENDEN MINDESTENS EINMAL PRO WOCHE TRAINIEREN, HABEN MILLENNIALS UND DIE GENERATION Z AM EHESTEN EINE TÄGLICHE FITNESSROUTINE





Aktivierungs-Toolkit

BENEFIT-LÖSUNGEN FÜR MITARBEITENDE

Personalverantwortliche können diese spezifischen Benefits nutzen, um ihre Mitarbeitenden beim Erreichen ihrer Fitnessziele zu unterstützen.

Sportligen auf der Arbeit

Gründen Sie Sportligen auf der Arbeit, um Gemeinschaftssinn und körperliche Bewegung zu fördern. Organisieren Sie Ligen für verschiedene Sportarten wie Fußball, Basketball, Volleyball oder sogar lockerere Spiele wie Völkerball. Diese Ligen können während der Mittagspause oder nach der Arbeit abgehalten werden und bieten den Mitarbeitenden eine unterhaltsame und gesellige Möglichkeit, aktiv zu bleiben. Die Teilnahme an Mannschaftssportarten kann die Moral stärken, den Zusammenhalt fördern und die allgemeine Fitness verbessern.

Fitnessmitgliedschaften

Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden Fitnessmitgliedschaften an, um sie bei ihren Trainingsroutinen zu unterstützen, egal ob virtuell oder vor Ort. Abonnements für Apps wie **Apple Fitness+**, **MyFitnessPal** oder **Asana Rebel** bieten eine Vielzahl virtueller Trainingsoptionen, an denen Mitarbeitende nach Belieben teilnehmen können. Abonnements für Fitnessstudios wie **Gold's Gym**, **Holmes Place** oder **clever fit** bieten den Mitarbeitenden eine Vielzahl von Trainingsoptionen vor Ort an. Durch die Übernahme der Kosten für diese Mitgliedschaften wird es für Ihre Mitarbeitenden erschwinglicher, ihre Fitnessziele aufrechtzuerhalten.

Vor-Ort-Fitnesskurse

Bieten Sie Vor-Ort-Fitnesskurse an, um Ihren Mitarbeitenden sportliche Aktivität zugänglicher zu machen. Stellen Sie Trainer:innen ein, die während der Mittagspause oder nach der Arbeit Kurse wie Yoga, Pilates, Zumba oder Krafttraining anbieten. Das Kursangebot sollte auf unterschiedliche Fitnessniveaus und Interessen ausgerichtet sein und sicherstellen, dass für jede:n etwas dabei ist. Vor-Ort-Kurse machen es für die Mitarbeitenden überflüssig, in ein Fitnessstudio zu fahren, und erleichtern es, Sport in ihren Alltag zu integrieren.

Flexible Arbeitszeiten

Führen Sie flexible Arbeitszeiten ein, damit Ihre Mitarbeitenden mehr Zeit für Fitnessaktivitäten haben. Da 56 % der Befragten angeben, dass ihnen die Zeit fehlt, könnte diese Maßnahme sie erheblich dabei unterstützen, körperlich aktiv zu bleiben.

Check-in-Challenges

Führen Sie regelmäßig Fitness-Check-in-Challenges durch, um Ihre Mitarbeitenden zu motivieren, aktiv zu bleiben. Diese Challenges können Aktivitäten wie Schrittzählwettbewerbe, Workoutserien oder Aktivitätstracking umfassen. Verwenden Sie Apps wie **Strava** oder **Fitbit**, um Fortschritte zu verfolgen, und belohnen Sie Mitarbeitende, die ihre Ziele erreichen, mit Anreizen wie Fitnessausrüstung, Geschenkgutscheinen oder zusätzlichem Urlaub.

Ernährung

2.3.2

WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

Mitarbeitenden fällt es schwer, sich gesund zu ernähren, da Zeit- und Kostengründe ihre Auswahl an Lebensmitteln einschränken. Besonders die Babyboomer und Mitarbeitende mit Wellbeing-Programmen sind diejenigen, die am häufigsten angeben, sich gesund zu ernähren.

WIE SICH ERNÄHRUNG AUF DAS UNTERNEHMEN AUSWIRKT

Stellen Sie sich Folgendes vor: Ihre Mitarbeitenden, die sich hauptsächlich von Spinat-Smoothies und Poké Bowls ernähren, liefern ihre Arbeit weit vor der gesetzten Frist ab und erstellen eine komplizierte Tabellenkalkulation nach der nächsten. Gleichzeitig sinken Ihre Gesundheitsausgaben drastisch.

Klingt zu schön, um wahr zu sein? Dazu benötigt es nur ein paar Änderungen.

Momentan bekommen nur wenige Unternehmen die Realität zu spüren, da durch schlechte Ernährung verursachte Krankheiten wie Diabetes und Fettleibigkeit so weit verbreitet sind. Und vergessen wir nicht den „Präsentismus“ – wenn Mitarbeitende zur Arbeit erscheinen, sich jedoch lediglich irgendwie durch den Tag hangeln, ohne viel von ihrer To-do-Liste zu erledigen.

Wir würden Ihre Aufmerksamkeit gerne auf ein paar Zahlen richten: Ganze 85 % der US-Gesundheitsausgaben sind auf ernährungsbedingte chronische Krankheiten zurückzuführen.⁵⁵ Im Klartext: Unsere Essgewohnheiten belasten das Unternehmensbudget stärker als der überbeuerte Snackautomat im Büro.

Umgekehrt kann eine gesunde Ernährung die Unternehmensleistung steigern. 79 % der Mitarbeitenden sagen, dass die Qualität ihrer Arbeit besser wäre, wenn sie sich besser ernähren würden und Mitarbeitende mit gesunden Essgewohnheiten sind tatsächlich produktiver und erbringen

bessere Leistungen.^{56/57/58} Denken Sie einmal darüber nach: Wann hatten Sie das letzte Mal einen genialen Einfall, nachdem Sie einen Schokoriegel gegessen hatten? Und jetzt stellen Sie sich vor, Sie hätten ein Power-Lunch mit viel Gemüse gegessen. Sehen Sie den Unterschied? Die richtige Ernährung ist wie Popeyes Spinat für Ihre Mitarbeitenden: Sie sorgt für die Konzentration und die stabile Energie, die nötig sind, um die geistigen Muskeln zu trainieren.

Leider stehen sich viele Unternehmen selbst im Weg: Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden (58 %) gibt an, dass ihr Job es ihnen schwer macht, sich gesund zu ernähren.⁵⁹ Doch das muss nicht so sein. Unternehmen können gute Ernährung fördern, statt sie zu verhindern. Ernährungsprogramme am Arbeitsplatz steigern erwiesenermaßen die Produktivität und senken die Fehlzeiten.⁶⁰

Unternehmen Sie jetzt etwas, um die Ernährungsgesundheit Ihrer Mitarbeitenden zu fördern – Ihre Finanzabteilung wird es Ihnen später danken.



IM DETAIL

Die meisten Mitarbeitenden haben gute Vorsätze, wenn es um eine gesunde Ernährung geht, doch ihr hektischer Alltag macht ihnen oft einen Strich durch die Rechnung: Nur zwei von fünf Mitarbeitenden (40 %) ernähren sich gesund.* Dabei geht es nicht nur um Willenskraft; es ist vielmehr eine komplexe Mischung aus Zeit, Geld und Bequemlichkeit.

Wir alle kennen das. Wenn wir nach einem langen Arbeitstag vor der Wahl stehen, entweder eine nährstoffreiche Mahlzeit zuzubereiten oder zu einer Packung Chips zu greifen und dabei eine Serie beim Streaming-Dienst unserer Wahl zu schauen, entscheiden sich viele für die erste, ungesündere Variante. Es ist nicht so, dass wir uns nicht gesünder ernähren möchten, aber das Leben scheint uns immer wieder Steine in den Weg zu legen (oder sollten wir ungesundes Essen sagen?).

Kosten (35 %) und Zeitmangel (32 %) sind die Hauptfaktoren, an denen eine gesunde Ernährung oft scheitert, da Mitarbeitende knappe Budgets und noch knappere Zeitpläne unter einen Hut bringen müssen. Doch dies sind nicht die einzigen Gründe. Emotionales Essen wird von 22 % der Mitarbeitenden angeführt. Gleichzeitig ist der eingeschränkte Zugang zu gesunden Nahrungsmitteln für 19 % der Mitarbeitenden ein Problem.

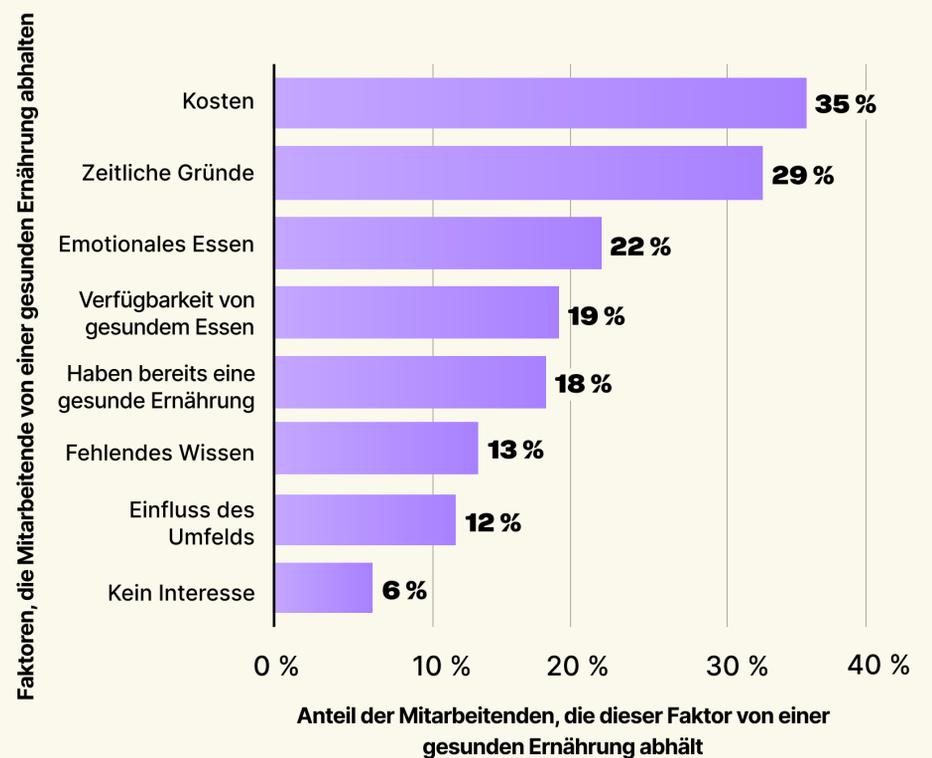
* Befragte, die ihre Ernährung als gesund oder sehr gesund einstufen.

Die häufigste Methode, mit der sich viele um eine gesunde Ernährung bemühen, ist billig und leicht zugänglich – Flüssigkeitszufuhr (44 %).

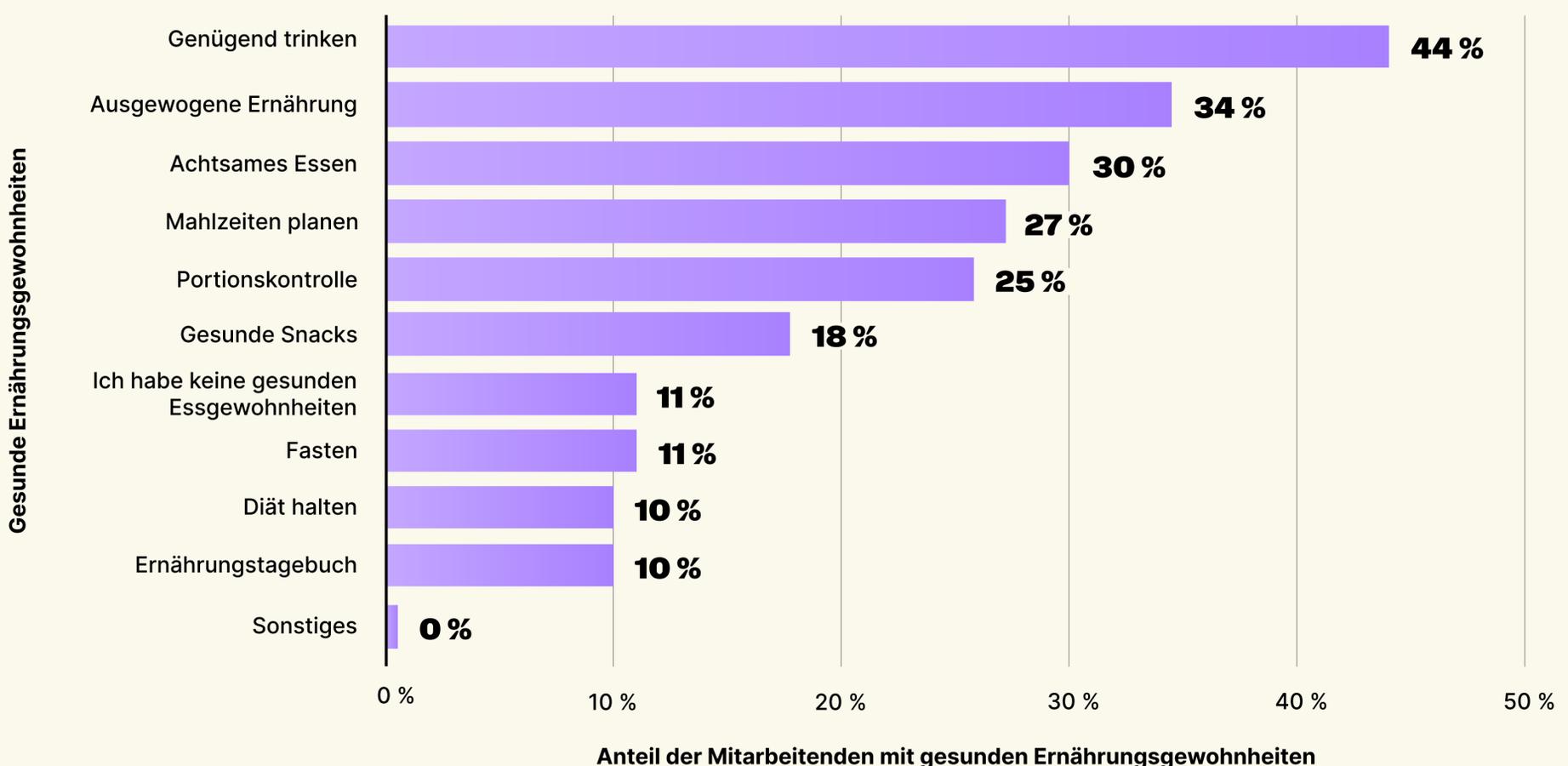
Doch bei fester Nahrung wird es schon schwieriger.

Nur etwa ein Drittel der Befragten (34 %) gibt an, sich ausgewogen zu ernähren. Noch weniger wenden sich dem Prinzip des achtsamen Essens zu (30 %), wahrscheinlich weil es schwer ist, achtsam zu essen, wenn man zwischen Besprechungen am Schreibtisch hastig sein Mittagessen zu sich nimmt.

KNAPPE BUDGETS UND ZEITBESCHRÄNKUNGEN ERSCHWEREN ES MITARBEITENDEN, SICH GESUND ZU ERNÄHREN



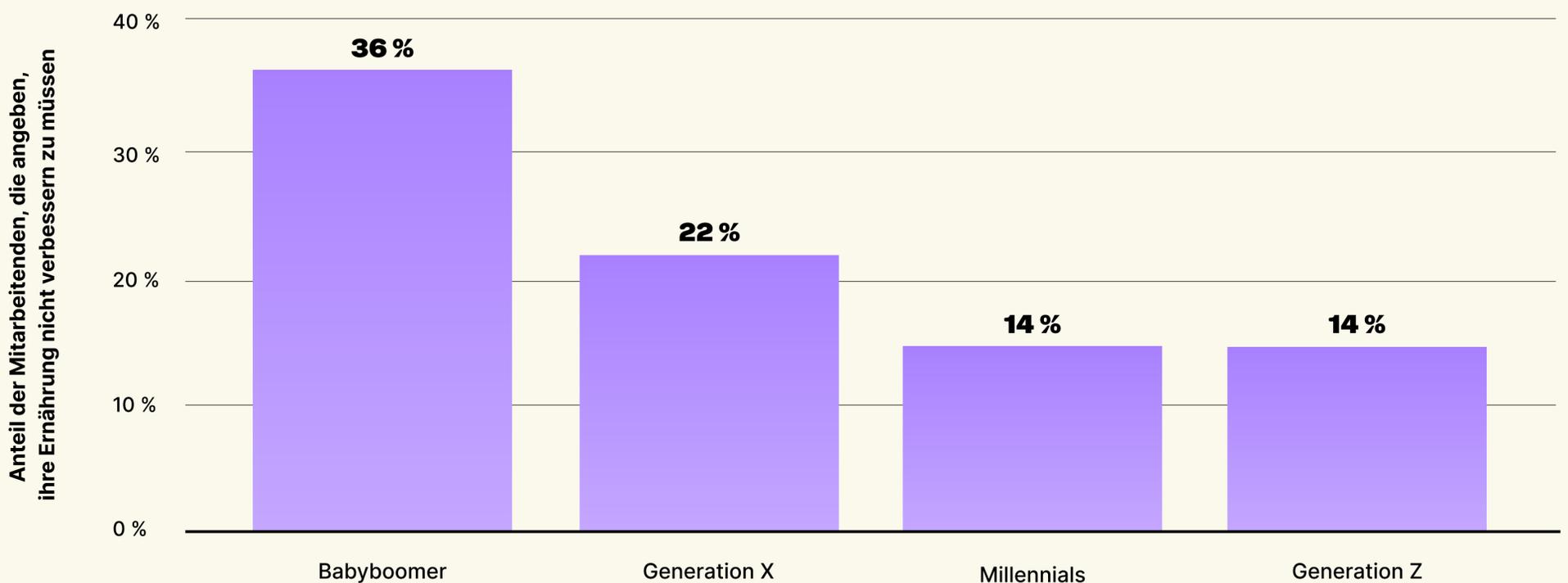
MITARBEITENDEN FÄLLT ES SCHWER, GESUNDE ERNÄHRUNGSGEWOHNHEITEN IN IHREN ALLTAG ZU INTEGRIEREN



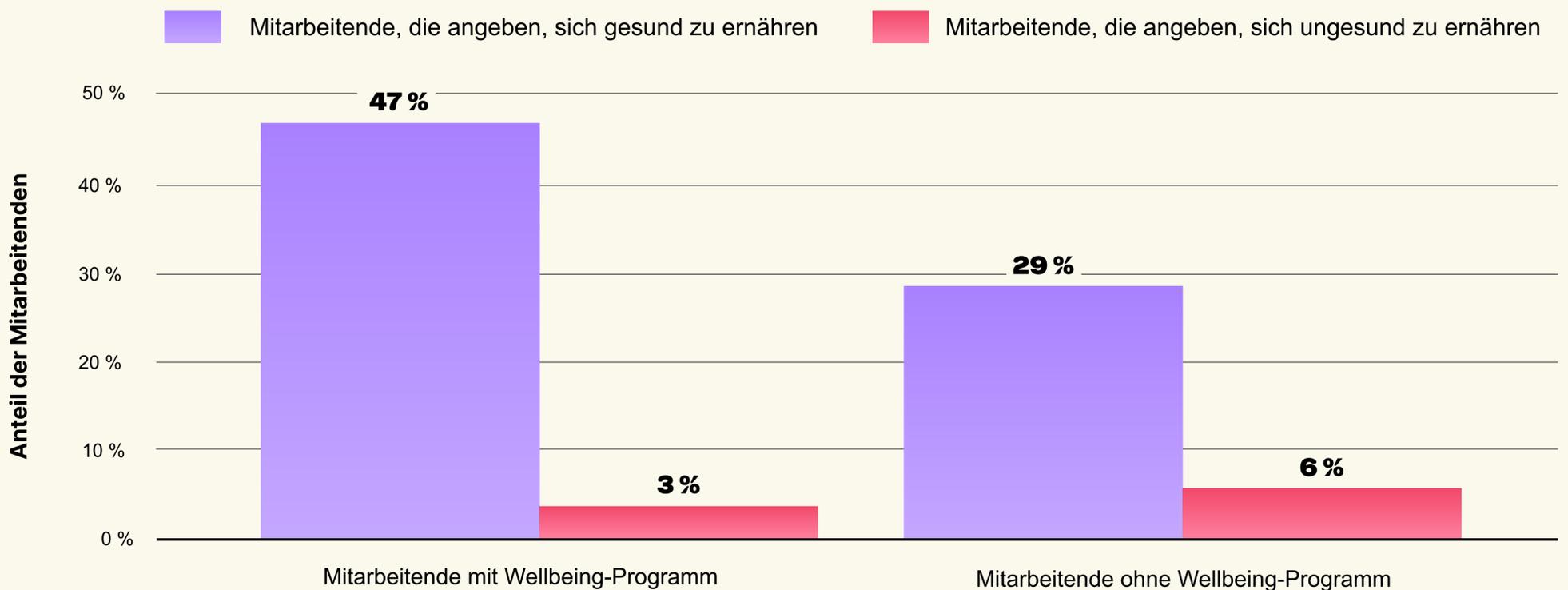
Ein weiterer Generationsunterschied besteht darin, dass die Babyboomer mit Abstand am häufigsten sagen, sie müssten sich nicht besser ernähren, weil sie sich bereits gesund ernährten: Mehr als ein Drittel (36 %) ist mit ihrer Ernährung zufrieden. Gleichzeitig geben nur 22 % der Generation X, 14 % der Millennials und 14 % der Generation Z an, sich gesund zu ernähren.

Glücklicherweise muss man nicht zwingend älter werden, um sich besser zu ernähren. Fast die Hälfte (47 %) der Mitarbeitenden mit einem Wellbeing-Programm gibt an, sich gesund zu ernähren, verglichen mit nur 29 % der Mitarbeitenden ohne Wellbeing-Programm. Bei dieser Gruppe ist die Wahrscheinlichkeit, sich schlecht zu ernähren, sogar doppelt so hoch (6 % gegenüber 3 %).

BABYBOOMER SIND MIT IHRER ERNÄHRUNG ZUFRIEDENER ALS JÜNGERE GENERATIONEN



WELLBEING-PROGRAMME VERBESSERN DIE ERNÄHRUNGSGESUNDHEIT DER MITARBEITENDEN





Aktivierungs-Toolkit

Welches Szenario wünschen Sie sich unter diesen Gesichtspunkten für Ihr Unternehmen? Eine frustrierte und gestresste Belegschaft oder Mitarbeitende, die sich gesund ernähren, gute Stimmung verbreiten und gleichzeitig die Unternehmensleistung ankurbeln?

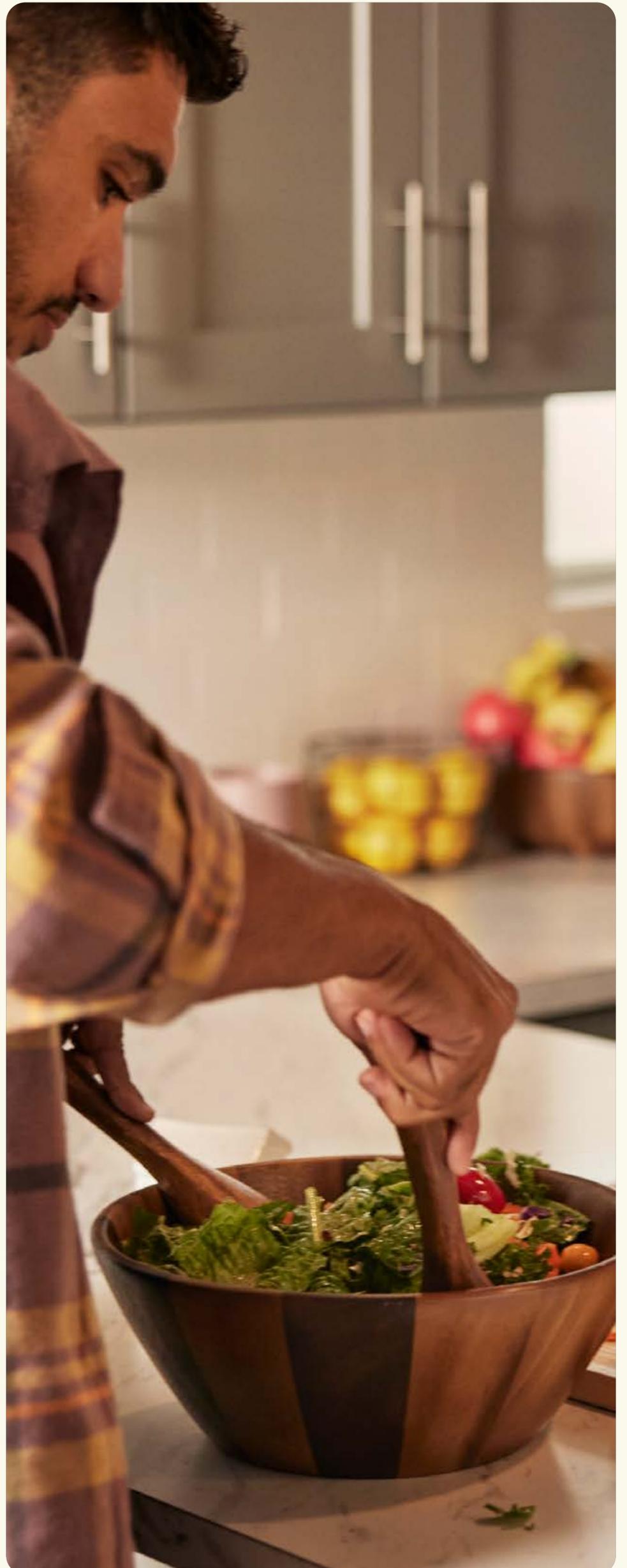
Stellen Sie sich vor, Sie haben eine neue Wellbeing-Initiative gestartet und sind ziemlich zuversichtlich, dass sie ein Erfolg wird. Sie haben ein Seminar zu den Grundlagen gesunder Ernährung organisiert, inklusive einer PowerPoint-Präsentation und einem kostenlosen Apfel für jede:n Teilnehmer:in. Mission erfüllt, oder? Freuen Sie sich nicht zu früh.

Denn die Sache ist die: Ihre Mitarbeitenden leben nicht hinter dem Mond. Sie sind sich durchaus bewusst, dass ihre Optionen beim Mittagessen irgendwo zwischen „Kaninchenfutter“ und dem „Herzinfarkt-Menü“ liegen.

Die wahre Herausforderung besteht nicht darin, sie über die Vorzüge von Rosenkohl gegenüber zuckerhaltigen Schokoriegeln aufzuklären. Es bedeutet, ihnen die Tools an die Hand zu geben, um den Rosenkohl zu wählen, wenn es ihnen nach Schokoriegel gelüftet.

Anstatt sich selbst auf die Schulter zu klopfen, weil Sie eine Infoveranstaltung zum Weltsalattag veranstalten, sollten Sie sich überlegen, wie Sie im Einzelnen eine Ernährungsumstellung in Ihrer Belegschaft erreichen können. Ihr Wellbeing-Programm sollte weniger eine Auflistung ungesunder Lebensmittel sein, sondern vielmehr ein Leitfaden, damit Ihre Mitarbeitenden die Ratschläge für eine nachhaltigere Ernährung tatsächlich und unkompliziert in ihren hektischen Alltag einbinden können.

Vergessen Sie nicht: Wissen ist Macht, aber ein Bürokühlschrank voller gesunder Lebensmittel und ein paar zusätzliche Mittagspausen sorgen für Superkräfte. Geben Sie Ihren Mitarbeitenden die nötige Kraft, um am Drive-in der Fastfood-Restaurants vorbeizufahren und sich stattdessen ausgewogen zu ernähren.





Aktivierungs-Toolkit

BENEFIT-LÖSUNGEN FÜR MITARBEITENDE

Foodtracker

Wer sein Essen aufzeichnet, ernährt sich mit höherer Wahrscheinlichkeit gesünder.⁶¹ Es ist auch belegt, dass das Foodtracking über digitale Apps beim Abnehmen hilft,⁶² was diese Tools zu einem nützlichen Bestandteil jedes Ernährungsprogramms für Mitarbeitende macht. Indem Sie Abonnements für Apps wie **LifeSum** oder **MyFitnessPal** (beide bei Wellhub erhältlich) bezuschussen, können Sie Ihren Mitarbeitenden dabei helfen, Kalorien und Nährstoffe basierend auf ihren individuellen Fitnesszielen zu tracken. Untersuchungen zeigen, dass Personen, die MyFitnessPal konsequent verwenden, ihre Ernährungsziele eher erreichen.⁶³

Ernährungsberatung

Die Wahrscheinlichkeit, eine Gewohnheit zu ändern, ist höher, wenn wir dafür einen Partner an unserer Seite haben. Und die Wahrscheinlichkeit, ein gesetztes Ziel zu erreichen, ist um 65 % höher, wenn wir uns gegenüber jemandem dazu verpflichten.⁶⁴ Professionelle Ernährungsberatung gibt Ihren Mitarbeitenden nicht nur einen Partner zur Hand, der sie an ihr Ziel erinnert, sondern auch jemanden, der über das notwendige Fachwissen verfügt, um ihre Fragen zu beantworten und sie auf der Grundlage ihrer individuellen Ernährungsziele zu coachen. Dies kann virtuell über Dienste auf Wellhub wie **Nutrium** erfolgen, das Nutzer:innen mit Ernährungsberater:innen verbindet, die ihnen helfen, nachhaltige, gesunde Gewohnheiten zu entwickeln. Mit Coaching an Wochentagen und Anleitung via Chat können Ihre Mitarbeitenden ihre Essgewohnheiten im Laufe der Zeit optimieren.

Gesündere Bürosnacks

Servieren Sie bei Ihrem nächsten Team-Event Obst und Gemüse statt Gebäck und salziger Snacks. Damit tragen Sie zur langfristigen Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden bei und verbessern durch das nährstoffreiche Essen noch nebenbei ihre Arbeitsleistung. Diese einfache Änderung kann einen großen Unterschied machen: Wer viel Obst und Gemüse isst, leidet seltener unter Augen- und Verdauungskrankheiten,⁶⁵ und ein erhöhter Obst- und Gemüsekonsum senkt nachweislich das Risiko von Prädiabetes bei Menschen mit Ernährungsunsicherheit.⁶⁶ Außerdem können so die Kosten- und Zeitprobleme behoben werden, die einer guten Ernährung oft im Weg stehen.

Festgelegte Essenspläne



Wir müssen jeden Tag unzählige Entscheidungen treffen. Bei einem Phänomen, das als Entscheidungsmüdigkeit bekannt ist, neigen Menschen dazu, schlechtere Entscheidungen zu treffen, je mehr Entscheidungen sie hintereinander treffen müssen. Der Durchschnittsmensch trifft täglich bis zu 35.000 Entscheidungen, und mehr als 220 davon haben direkt mit dem Essen zu tun.^{67/68} Deshalb ist es schwieriger, nach dem Abendessen auf den Nachtisch zu verzichten, als auf den Donut zum Frühstück. Essenspläne für alle anzubieten, von Veganer:innen bis zu Menschen mit Laktoseintoleranz, über Programme wie die Wellhub-Partner **Ekilu** und **Lifesum** kann Mitarbeitenden helfen, die Auswirkungen der Entscheidungsmüdigkeit auf ihre Ernährung zu mildern und häufiger bessere Entscheidungen zu treffen.

Gesundes Catering



Ein Firmenessen ist eine tolle Gelegenheit, gesunde Essgewohnheiten zu fördern. Wenn Sie das nächste Mal bei einem unternehmensweiten Event Essen anbieten, entscheiden Sie sich doch für ein mediterranes Buffet. Studien belegen immer wieder, dass eine mediterrane Ernährung – gekennzeichnet durch Lebensmittel wie Blattgemüse, Vollkorn und Fisch – chronische Entzündungen lindern⁶⁹, das Risiko von Herzkrankheiten⁷⁰ und Schlaganfällen verringern⁷¹ und die Lebensdauer verlängern kann.⁷² Und da sich die mediterrane Küche großer Beliebtheit erfreut, ist dies eine Win-win-Situation. Klären Sie auch unbedingt mit Ihren Mitarbeitenden ab, welche Nahrungsmittelallergien oder Ernährungseinschränkungen berücksichtigt werden müssen.



Schlaf

2.3.3

WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

Mitarbeitende wissen, dass Schlaf für ihr Wohlbefinden wichtig ist. An ihren Schlafgewohnheiten lässt sich dies jedoch nicht ablesen. Denn die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden schläft nicht genug und nicht gut genug. Es besteht eindeutig Bedarf an gezielten Maßnahmen und Unterstützungssystemen zur Verbesserung der allgemeinen Schlafgesundheit bei Mitarbeitenden.

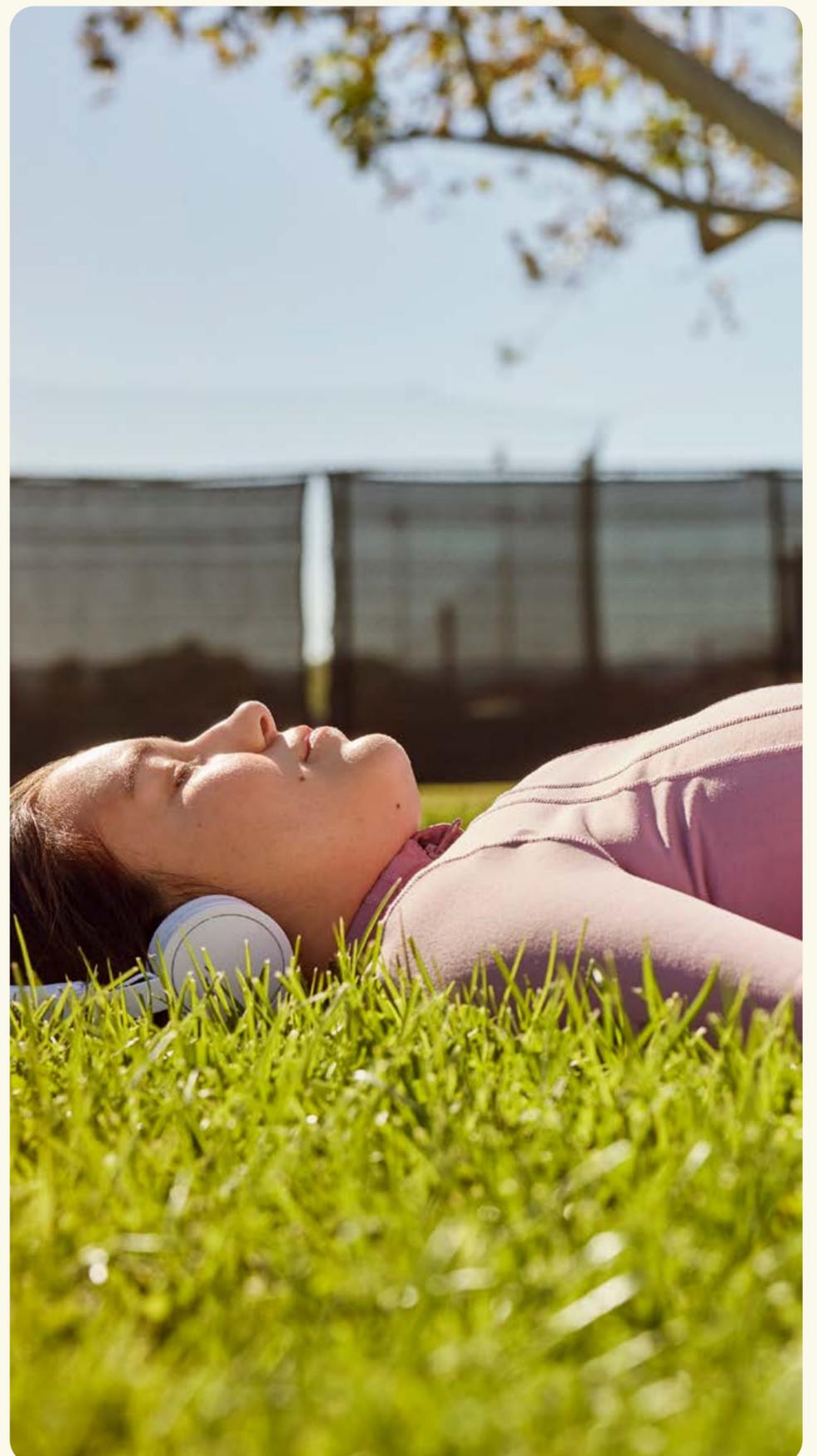
WIE SICH SCHLAF AUF DAS UNTERNEHMEN AUSWIRKT

Erinnern Sie sich an die Zeit, als es eine Heldentat war, bis spät in die Nacht zu arbeiten? Als Schlaf etwas für Weicheier war und Kaffee ein Grundnahrungsmittel? Ja, das waren die Zeiten ... schlechter Geschäftsentscheidungen. Es stellt sich heraus, dass zu wenig Schlaf schlecht für die Unternehmensleistung ist. Schon ein paar Nächte unruhigen Herumwälzens können Ihre Top-Mitarbeitenden in Zombies verwandeln – mit beeinträchtigtem Denkvermögen, emotionalen Zusammenbrüchen und der Produktivität eines Faultiers.^{73/74/75/76}

Wie schlimm ist die Lage wirklich? US-Unternehmen verlieren jährlich 44 Milliarden US-Dollar, weil ihre Belegschaft zu müde ist, um ihrer Tätigkeit richtig nachzugehen⁷⁷ – und das berücksichtigt noch nicht einmal die Sicherheit am Arbeitsplatz. Schläfrige Mitarbeitende reagieren langsamer und machen mehr Fehler.^{78/79} Nicht ideal, wenn Sie als Krankenpfleger:in Medikamente verabreichen, als Lkw-Fahrer:in durch den Berufsverkehr navigieren oder als Bauarbeiter:in auf einem Gerüst arbeiten.^{80/81/82/83} Auch nicht ideal in Berufen wie der Rechts- oder Versicherungsbranche, wo schläfrige Entscheidungen zu sehr teuren Schadensersatzansprüchen wegen Fehlern und Unterlassungen führen können.

Und dies bezieht sich nur auf kurzfristigen Schlafmangel. Chronischer Schlafmangel ist wie Gift für das Gehirn und kann zu kognitivem Abbau, einschließlich Demenz, führen sowie das Risiko für gesundheitliche Probleme wie Herzkrankheiten und Fettleibigkeit erhöhen.^{84/85} Das bedeutet mehr Krankheitstage und höhere Gesundheitskosten – eine doppelte Belastung, die sich kein Unternehmen wünscht.

Schließlich ist eine Belegschaft, die auf Reserve läuft, wie der Versuch, ein Rennen in einem Auto mit leerem Tank zu gewinnen. Sie kommen nicht voran und es wird Sie teuer zu stehen kommen. Es ist an der Zeit, die T-Shirts mit der Aufschrift „Schlafen kann ich, wenn ich tot bin“ gegen bequeme Pyjamas und eine erholsame Nachtruhe einzutauschen. Ihr Unternehmen (und die psychische Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden) werden es Ihnen danken.



IM DETAIL

Viele Mitarbeitende fühlen sich müde und erschöpft, und das liegt nicht daran, dass es im Pausenraum keinen Kaffee gibt, sondern daran, dass fast jede:r Ihrer Mitarbeitenden mehr und besser schlafen sollte.

71 % der Mitarbeitenden geben an, weniger als 7 Stunden pro Nacht zu schlafen, was laut Forscher:innen die empfohlene nächtliche Mindestschlafdauer ist.⁸⁶ Im Durchschnitt geben die befragten Mitarbeitenden an, pro Nacht nur 6 Stunden und 21 Minuten zu schlafen*, und diese Stunden sind selten von guter Qualität – nur ein Drittel (32 %) gibt an, dass ihr Schlaf gesund oder äußerst gesund ist.

Diese erschreckenden Zahlen machen den Schlaf zu der Säule des körperlichen Wohlbefindens, mit dem die Mitarbeitenden am meisten zu kämpfen haben. Hinzu kommt, dass schlechte Schlafqualität in jeder Altersgruppe die Norm ist, und schon haben wir eine globale Erschöpfungsepidemie.

Schlafmangel schadet dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden sowohl kurzfristig als auch langfristig erheblich. Akuter Schlafmangel kann sich bereits nach einer Nacht schlechten Schlafs bemerkbar machen und zu erhöhter Reizbarkeit und verminderter Konzentration führen, was sich unmittelbar auf

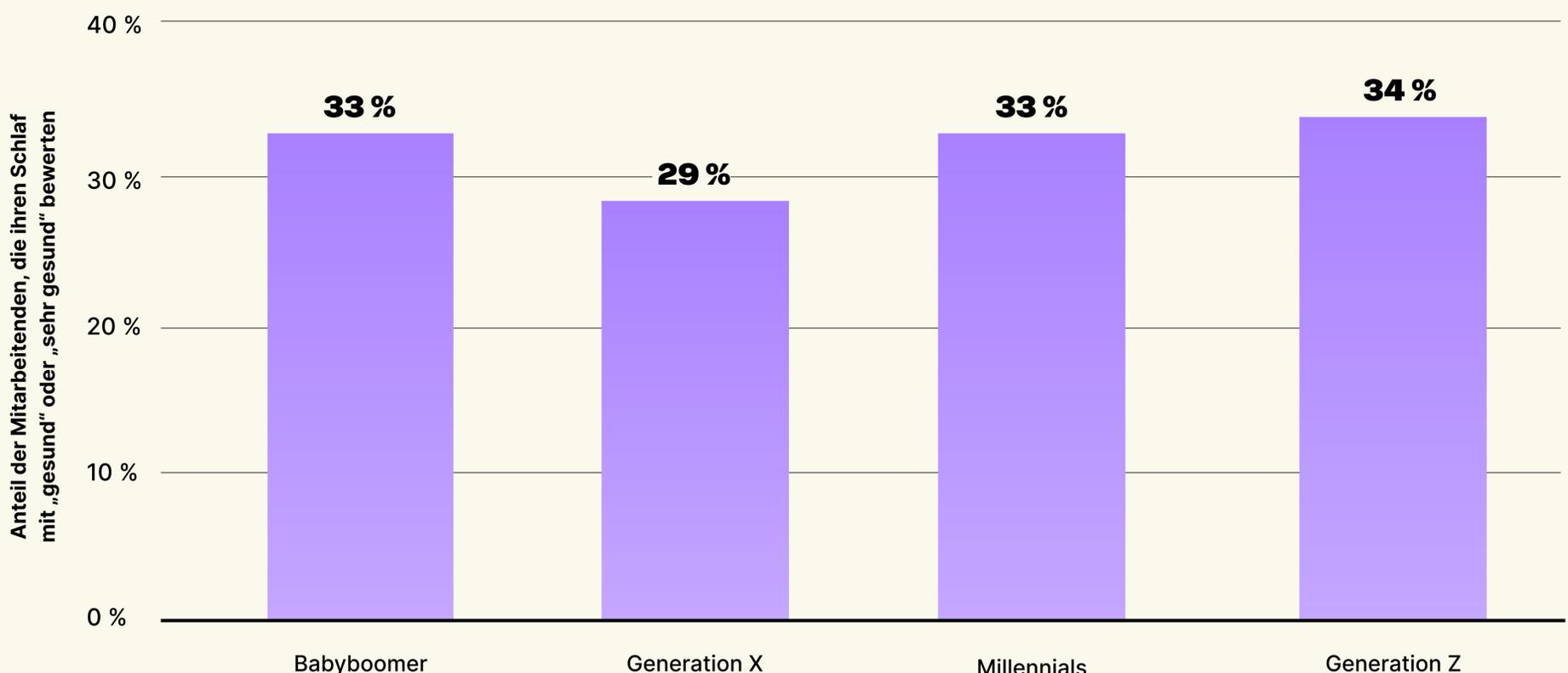
den Tag des Mitarbeitenden auswirkt. Wenn wir erschöpft sind, fällt es uns schwerer, Geduld zu bewahren und Empathie zu zeigen, was zu einem Streit mit Kolleg:innen oder dem bzw. der Partner:in führen kann.⁸⁷ Es kann auch gefährlicher sein, ins Büro zu fahren, denn jedes Jahr ereignen sich durch übermüdete Fahrer:innen mehr als 6.000 tödliche Autounfälle.⁸⁸ Schlafmangel hat ähnliche Auswirkungen wie eine Alkoholvergiftung und macht es für die Betroffenen riskant, während der Arbeitszeit Maschinen zu bedienen oder quer durch die Stadt zu fahren, um Kundschaft zu besuchen.

Langfristiger oder chronischer Schlafmangel kann zu einer Reihe von gesundheitlichen Problemen führen: Nennen Sie ein beliebiges und Sie werden sehen, dass Schlafmangel ein wahrscheinlicher Auslöser dafür ist – darunter Bluthochdruck, Herzinfarkte, Schlaganfälle, Diabetes, Fettleibigkeit, Immunschwächen und psychische Erkrankungen, um nur einige zu nennen.^{89/90/91/92/93}

Mitarbeitende sind sich durchaus bewusst, dass Schlaf wichtig ist und für 86 % der Befragten ist Schlaf sehr oder extrem wichtig für ihr Wohlbefinden.

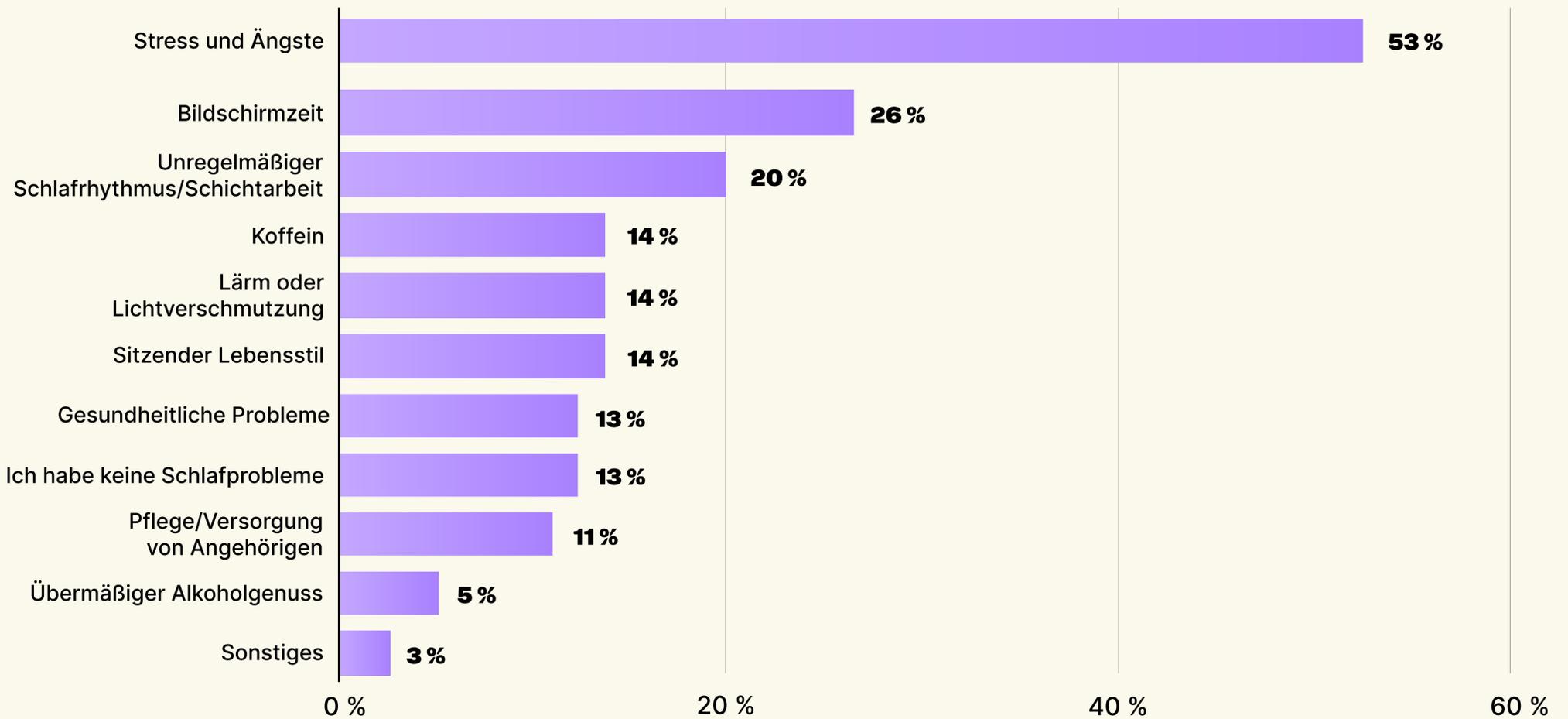
Doch ihrem erholsamen Schlaf steht eine Vielzahl von Dingen im Wege. Nichts verursacht mehr Schlaflosigkeit als Stress und Angst, von denen 53 % der Mitarbeitenden betroffen sind.

NUR ETWA EIN DRITTEL DER MITARBEITENDEN JEDER ALTERSGRUPPE HAT EINEN ERHOLSAMEN SCHLAF



* Die Berechnungen gehen davon aus, dass die durchschnittliche Schlafdauer der Befragten, die angeben, „weniger als vier Stunden“ zu schlafen, drei Stunden beträgt, und dass die Befragten, die angeben, „mehr als zehn Stunden“ zu schlafen, elf Stunden schlafen.

STRESS UND ANGSTZUSTÄNDE KOSTEN MITARBEITENDE AM MEISTEN SCHLAF

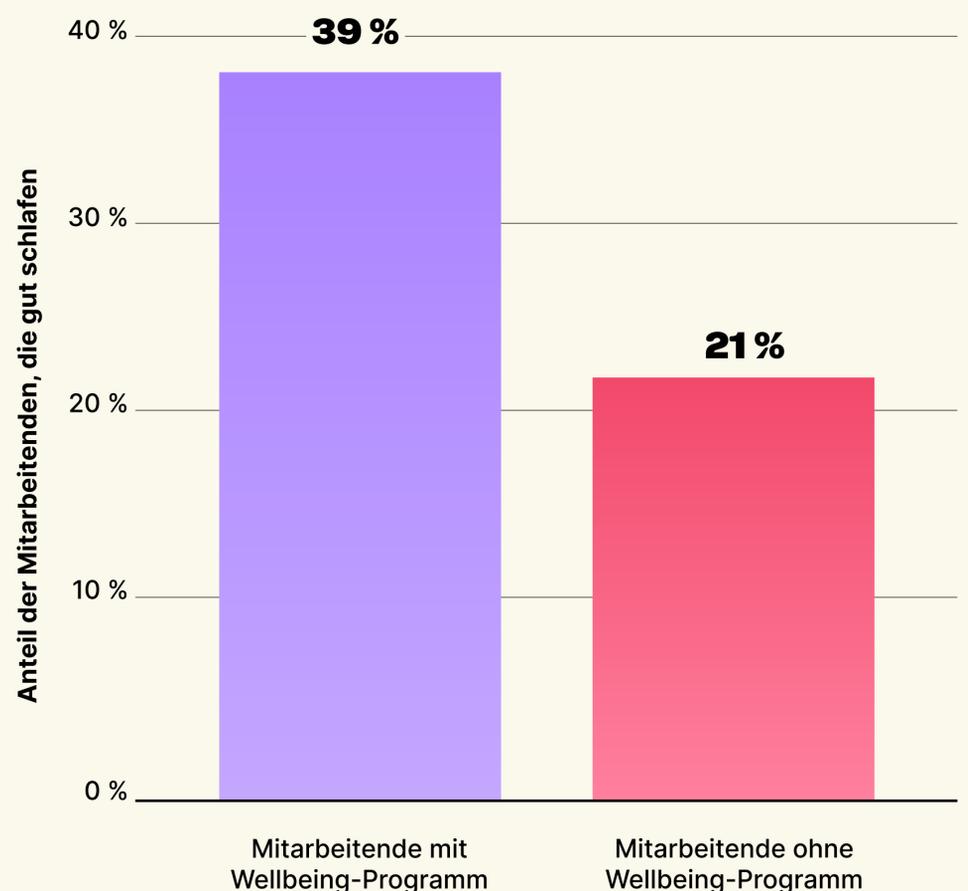


Anteil der Mitarbeitenden, deren Schlafqualität durch jeden einzelnen Faktor beeinträchtigt wird

Glücklicherweise stehen den Personalverantwortlichen Mittel zur Verfügung, um dem Schlafmangel ihrer Belegschaft entgegenzuwirken. Bei Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen ist die Wahrscheinlichkeit, einen erholsamen Schlaf zu erreichen, fast doppelt so hoch wie bei Mitarbeitenden ohne solche Programme (39 % gegenüber 21 %).

Gezielte Maßnahmen wie die Nutzung von Schlafrackern und die Einführung von regionalen Arbeitszeiten können Abhilfe schaffen. Denn es ist offensichtlich, dass ein Unternehmen, in dem drei von fünf Mitarbeitenden erschöpft sind, nicht sein volles Potenzial ausschöpft. Zusätzliche Investitionen in eine bessere Schlafqualität und -quantität bereichern nicht nur das Leben der Mitarbeitenden, sondern steigern auch die Unternehmensleistung.

MITARBEITENDE MIT WELLBEING-PROGRAMMEN BERICHTEN HÄUFIGER VON GUTEM SCHLAF ALS MITARBEITENDE OHNE WELLBEING-PROGRAMME





Aktivierungs-Toolkit

BENEFIT-LÖSUNGEN FÜR MITARBEITENDE

Schlechter Schlaf vermindert die Leistungsfähigkeit, unabhängig davon, wie enthusiastisch die Mitarbeitenden sind oder wie viele Stunden sie im Büro verbringen. Mit diesen Benefits für erholsameren Schlaf können Sie Ihren Mitarbeitenden dabei helfen, die nächtliche Erholung zu bekommen, die sie brauchen, um auf der Arbeit ihr Bestes zu geben.

Schlafracker

Schlafracker sind Geräte, die die Schlafaktivität messen (oft basierend auf der Anzahl an Bewegungen, die eine Person während der Nacht macht) und nachweislich die Schlafqualität verbessern.⁹⁴ Dazu gehören tragbare Geräte wie eine **Apple Watch** und/oder Smartphone-Apps wie **Sleep Cycle**, die über Wellhub zugänglich sind.

Diese Art von Schlafhilfe erfreut sich zunehmender Beliebtheit: 28 % der Erwachsenen verwenden ein Smartphone, um ihren Schlaf zu verfolgen,⁹⁵ und Schlafracker werden bis 2028 weltweit zu einem 11,2 Milliarden US-Dollar schweren Geschäft.⁹⁶ Schlaf ist so wichtig, dass selbst professionelle Sportmannschaften – von amerikanischen Footballteams⁹⁷ bis zu europäischen Fußballvereinen⁹⁸ – heutzutage den Schlaf ihrer Spieler:innen verfolgen und analysieren. Warum sollten sich Führungskräfte nicht denselben Wettbewerbsvorteil für ihre Mitarbeitenden wünschen?

Abos für Meditations-Apps

Achtsamkeitsübungen wirken gezielt gegen Angstzustände und körperliche Stresssymptome und können das Einschlafen erleichtern. Unternehmen können ihren Mitarbeitenden helfen, Meditationspraktiken zu entwickeln (oder zu vertiefen), indem sie Abonnements für Apps wie **Meditopia** und **Headspace** bezuschussen, die über Wellhub erhältlich sind. Diese können nicht nur bei allgemeiner Achtsamkeit helfen, sondern bieten Mitarbeitenden auch Zugang zu geführten Meditationssitzungen, die speziell als Einschlafhilfe dienen. Untersuchungen haben ergeben, dass geführte Meditationssitzungen und beruhigende Klängaufnahmen in den Apps Angstzustände und Depressionen wirksam reduzieren können.⁹⁹ Gleichzeitig können diese Übungen die Schlafqualität verbessern¹⁰⁰ und Schlaflosigkeit und Müdigkeit verringern.¹⁰¹

Stressbewältigungstrainings

Stress und Angstzustände sind die wichtigsten Faktoren, die die Schlafqualität beeinträchtigen. Personalverantwortliche können den 53 % der Mitarbeitenden, die aufgrund von Stress unter Schlafmangel leiden, mit Stressbewältigungstrainings helfen, dagegen vorzugehen. In diesen Sitzungen werden den Mitarbeitenden die nötigen Fähigkeiten vermittelt, um ihre Stressauslöser zu identifizieren. Sie lernen Achtsamkeitsübungen, um ihre Stressreaktion zu reduzieren und die Konzentration zu fördern, und Zeitmanagementtechniken, die ihnen dabei helfen, die vielen persönlichen und beruflichen Verpflichtungen, mit denen sie tagtäglich konfrontiert sind, besser unter einen Hut zu bringen.

Eine Kultur des Respekts schaffen



25 % der Mitarbeitenden bekommen nicht ausreichend Schlaf, weil sie zu viel Zeit am Bildschirm verbringen. Dies liegt daran, dass das blaue Licht, das wir beim Starren auf einen Bildschirm sehen, das schläfrigg machende Hormon Melatonin unterdrückt, was das Einschlafen schwieriger macht. Wenn man schließlich doch einschläft, kann das die Schlafdauer und -qualität beeinträchtigen.¹⁰² Sicherlich ist ein Teil davon dem gedankenlosen Scrollen auf TikTok nach dem Zubettgehen zu verdanken. Allerdings hat auch die Unternehmenskultur großen Einfluss darauf, wie lange jemand auf den Laptop und das Smartphone starrt. Direkt vor dem Schlafengehen E-Mails zu schreiben oder auf Slack-Nachrichten zu antworten kann das Einschlafen erschweren. Mit dem Aufkommen der Remote-Arbeit kommt es immer häufiger vor, dass Mitarbeitende diese Flexibilität nutzen, indem sie frühzeitig Feierabend machen, sich dann aber wieder einloggen, um noch ein wenig zu arbeiten, bevor sie zu Bett gehen.¹⁰³

Unternehmen können ihren Mitarbeitenden auf vielfältige Weise dabei helfen, unnötige nächtliche Belastungen durch blaues Licht zu vermeiden. Gemeinsam mit dem Management kann eine Unternehmenskultur geschaffen werden, in der es für Mitarbeitende völlig akzeptabel ist, sich um 17 Uhr auszuloggen – selbst, wenn es beim Chef, der in einem anderen Land arbeitet, erst 14 Uhr ist. Führungskräfte sollten es vermeiden, virtuelle Meetings zu früh oder zu spät anzusetzen, und auch nicht erwarten, nach Feierabend eine Antwort auf ihre E-Mails zu erhalten. Besser noch: Sie können mit gutem Beispiel vorangehen und keine Chat-Nachrichten außerhalb der Arbeitszeiten versenden, um Ihr Engagement für erholsamen Schlaf zu demonstrieren.

Sportprogramme



Zahlreiche Studien haben ergeben, dass Sport die Schlafqualität verbessert.^{104/105/106} Es handelt sich um eine leicht verfügbare Schlafhilfe, da jede Art und Intensität von Sport zu einer Verbesserung des Schlafs führen kann. Man muss keinen Marathon laufen, um gut schlafen zu können. Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden auf die Beine und in Bewegung bringen möchten, stehen viele Möglichkeiten zur Auswahl. Subventionierte Mitgliedschaften in Fitnessstudios sind eine Option, aber Mitarbeitende sind nicht mehr nur auf ein Workout in einem stationären Fitnessstudio beschränkt. Abonnements für Fitness-Apps wie **Fitness Raum** und **Freeletics** – erhältlich über Wellhub – bieten virtuelle Workouteinheiten, sodass die Mitarbeitenden an jedem beliebigen Ort trainieren können.



Finanzielles Wohlbefinden

2.4

WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

Finanzielle Sorgen beeinträchtigen das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Personalverantwortliche können Abhilfe schaffen, indem sie Wohlbefinden mittels eines umfassenden, vom Unternehmen bezuschussten Programms erschwinglicher machen, damit Wohlbefinden für alle zugänglich wird, unabhängig von der Gehaltsstufe.

WIE SICH FINANZIELLES WOHLBEFINDEN AUF DAS UNTERNEHMEN AUSWIRKT

Wenn das Geld knapp ist, kann die Investition in das persönliche Wohlbefinden eine wahre Herausforderung darstellen. Fitnessstudio-Mitgliedschaft? Fast unmöglich. Ein Kühlschrank voller nahrhaftem Gemüse? Eine Wunschvorstellung.

Finanzielle Sorgen halten die Hälfte unserer Belegschaft mehrmals im Monat nachts wach.¹⁰⁷ Schlafmittel oder Entspannungs-Apps zur Lösung des Problems kommen nicht infrage, da das Budget ohnehin schon viel zu knapp ist.

Dieser finanzielle Engpass ist nicht nur ein persönliches Problem – er wirkt sich auch auf die berufliche Leistung aus. Wie wir im Laufe von Abschnitt 2 erläutert haben, leidet die Arbeit, wenn das Wohlbefinden leidet. Als Unternehmen haben Sie ein begründetes Interesse daran, die finanziellen Hindernisse zu beseitigen, die zwischen Ihrer Belegschaft und deren Wohlbefinden stehen.

IM DETAIL

Wenn Sie über begrenzte finanzielle Mittel verfügen, was hätte dann höhere Priorität: der Wocheneinkauf oder Ihre Mitgliedschaft im Fitnessstudio? Und wie gut würden Sie schlafen, wenn Sie nicht wissen, wie Sie die Kindergartengebühr nächste Woche bezahlen sollen?

Die Antworten liegen auf der Hand und machen es völlig verständlich, dass Mitarbeitende ihr Wohlbefinden für dringlichere Angelegenheiten opfern. Dies kommt leider

häufiger vor, als Sie vielleicht denken: 68 % der Mitarbeitenden geben an, dass ihre finanzielle Situation sie daran hindert, in ihr Wohlbefinden zu investieren. Sie müssen sich ständig zwischen Grundbedürfnissen und Investitionen in ihr Wohlbefinden entscheiden, eine Frage der Priorität, die niemand beantworten möchte.

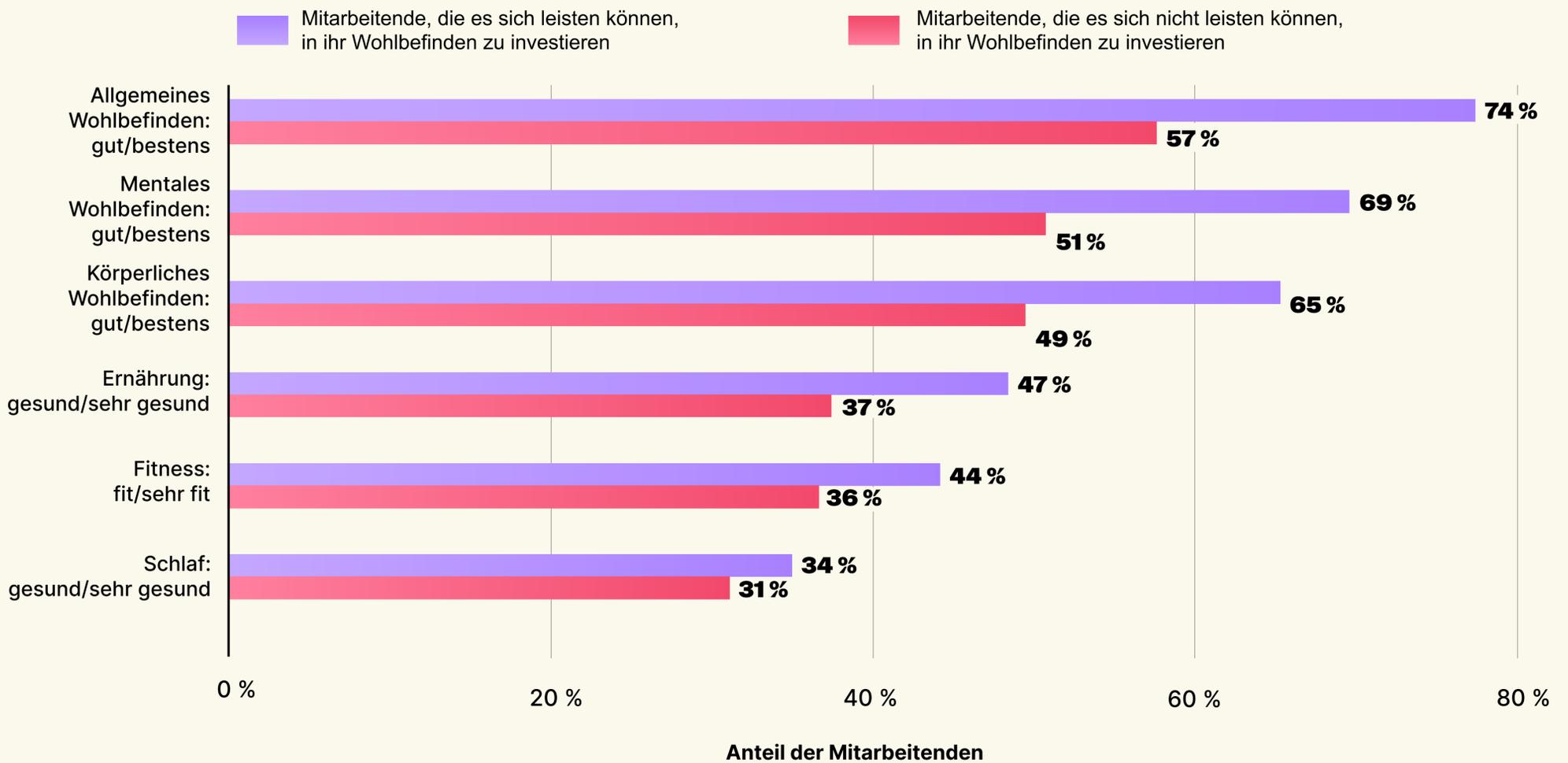
Wenn das der Fall ist, verlieren alle: Mitarbeitende, die Wohlbefinden als unerschwinglich betrachten, weisen insgesamt ein geringeres Wohlbefinden auf als diejenigen, die sagen, Wohlbefinden sei erschwinglich. Sie ernähren sich weniger nahrhaft als ihre finanziell abgesicherten Kolleg:innen und geben häufiger an, weniger fit zu sein. Sie sagen außerdem doppelt so häufig, dass ihr Wohlbefinden im letzten Jahr abgenommen hat (22 % der Mitarbeitenden, die ihr Wohlbefinden als unerschwinglich erachten, gegenüber 11 %, die es für erschwinglich halten), und dass ihre psychische Gesundheit nicht so gut, schlecht oder sehr schlecht ist (14 % gegenüber 7 %).

Die Inflation verschlimmert die Situation dazu: 47 % der Mitarbeitenden, die nicht in ihr Wohlbefinden investieren können, geben an, dass die Inflation ihr mentales Wohlbefinden beeinträchtigt. Diejenigen, die es sich leisten können, sich etwas Gutes zu tun, machen sich deutlich weniger Sorgen über steigende Preise (30 %).

Traurigerweise sind es gerade die Mitarbeitenden, die am ehesten unter inflationsbedingtem Stress leiden, die sich die professionelle Hilfe, die sie zur Bewältigung dieses Stresses benötigen, nicht leisten können. 46 % dieser finanziell angeschlagenen Mitarbeitenden nennen die Kosten als Grund dafür, keine Therapie in Anspruch zu nehmen. Im Vergleich sagen nur 18 %, sie könnten es sich leisten, etwas für ihr allgemeines Wohlbefinden zu tun.

Dieses Problem lässt sich nicht allein durch eine positive Einstellung lösen: Beide Gruppen geben an, Achtsamkeit insgesamt in ähnlichem Maße wertzuschätzen und zu praktizieren. Tatsächlich verlassen sich diejenigen, die der Aussage, dass ihre finanzielle Situation sie davon abhält, in ihr Wohlbefinden zu investieren, „voll und ganz zustimmen“, stark auf diese kostenlose Wellbeing-Praxis – sie sind die Gruppe, die am ehesten angibt, jeden Tag Achtsamkeit zu praktizieren.

FINANZIELLE PROBLEME BEEINTRÄCHTIGEN ANDERE ASPEKTE DES WOHLBEFINDENS



Glücklicherweise helfen Wellbeing-Programme dabei, die Hindernisse zwischen Mitarbeitenden und Wohlbefinden abzubauen. Mitarbeitende mit Wellbeing-Benefits geben häufiger an, es sich leisten zu können, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern als Mitarbeitende ohne solche Benefits (77 % der Befragten gegenüber 58 %).

Das liegt daran, dass es bei diesen Wellbeing-Programmen nicht nur darum geht, kurzfristig Abhilfe zu schaffen. Sie geben ihren Mitarbeitenden ein komplettes Toolkit zur Hand, um etwas für ihr Wohlbefinden tun zu können. Es ist, als ob sich jemand die gesundheitliche Situation der Mitarbeitenden anschaut und einschreitet, in dem er ihnen beim Überwinden ihrer finanziellen Hindernisse hilft.

Für Unternehmen verbirgt sich darin ein Geheimrezept für die Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden. Sie verbessern nicht nur die Gesamtsituation ihrer Belegschaft, sondern können wahrscheinlich auch eine Leistungssteigerung und ein insgesamt gesünderes Unternehmensökosystem feststellen.

Denken Sie daran: Investitionen in das Wohlbefinden der Mitarbeitenden geben Ihnen nicht nur ein gutes Gefühl, sondern sind auch eine kluge Geschäftsstrategie. Denn eine Belegschaft, die es sich leisten kann, ihrer Gesundheit Priorität einzuräumen, ist eine Belegschaft, die bereit ist, sich jeder Herausforderung zu stellen.





Aktivierungs-Toolkit

BENEFIT-LÖSUNGEN FÜR MITARBEITENDE

Sind Sie bereit, das allgemeine Wohlbefinden Ihrer Belegschaft zu steigern? Nutzen Sie diese Tools, um allen Ihren Mitarbeitenden umfassende Unterstützung für ihr Wohlbefinden zugänglich und erschwinglich zu machen, unabhängig von ihrer finanziellen Situation.

Fitnessmitgliedschaften

Fitness-Mitgliedschaften – ob in lokalen Fitnessstudios oder auf virtuellen Plattformen – bieten Mitarbeitenden zahlreiche Möglichkeiten, für ihr körperliches Wohlbefinden zu sorgen. Durch die Übernahme der Kosten für diese Mitgliedschaften fällt es ihnen leichter, regelmäßige Trainingsroutinen aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Mit **Wellhub** können Sie Ihren Mitarbeitenden über einen einfach zu verwaltenden Benefit Zugriff auf unzählige Fitnessstudios und virtuelle Workouts gewähren.

Veranstalten Sie kostenlose Wellbeing-Challenges

Wellbeing-Challenges sind eine unterhaltsame und interaktive Möglichkeit, gesunde Gewohnheiten bei Mitarbeitenden zu fördern (und dazu noch den Teamgeist!). Sie können kostenlose Aktivitäten wie Schritte-Challenges, Flüssigkeitsaufnahme-Challenges oder Achtsamkeitsübungen auswählen, um die Teilnahme so einfach wie möglich zu gestalten.

Lifestyle Spending Accounts (LSAs)

Lifestyle Spending Accounts sind flexible Benefits, die es Mitarbeitenden ermöglichen, einen festgelegten, vom Unternehmen bereitgestellten Geldbetrag für Wellbeing-Ausgaben zu verwenden. Sie können ein breites Spektrum an Dienstleistungen und Produkten abdecken und den Mitarbeitenden die Mittel für das zur Verfügung stellen, was sie sich am meisten wünschen – Fitnessgeräte, Wellbeing-Apps oder sogar Massagetherapie. Indem Unternehmen LSAs anbieten, geben sie ihren Mitarbeitenden die Autonomie, die Wellbeing-Ressourcen auszuwählen, die ihren individuellen Bedürfnissen am besten entsprechen.

Programme zur finanziellen Allgemeinbildung

Statten Sie Ihre Belegschaft mit dem Wissen und den Tools aus, die sie braucht, um ihre Finanzen zu verwalten und ihr finanzielles Wohlbefinden zu verbessern. Büroworkshops oder Onlinekurse können Budgetplanung, Schuldenmanagement, Anlagegrundlagen und Altersvorsorge umfassen. Sie können auch Abonnements für Apps für persönliche Finanzen wie den Wellhub-Partner **Mobilis** abschließen, um Ihren Mitarbeitenden die Tools und Kenntnisse an die Hand zu geben, die sie benötigen, um ihre finanziellen Ziele zu erreichen.

Anreize für finanzielles Wohlbefinden

Wohlbefinden zahlt sich im wahrsten Sinne des Wortes aus, wenn Sie Ihren Mitarbeitenden finanzielle Anreize zur Teilnahme an Ihrem Wellbeing-Programm bieten. Personalverantwortliche können spezielle Anreize schaffen, wie etwa die Bezahlung eines Abonnements für eine Meditations-App für die Mitarbeitenden mit den häufigsten Meditationen an aufeinanderfolgenden Tagen, Geldprämien für die Gewinnenden einer Wellbeing-Challenge oder Geschenkgutscheine für die Teilnahme an einem Stressbewältigungsworkshop. Dies motiviert die Mitarbeitenden nicht nur, aktiv zu werden, sondern kann auch dazu beitragen, die Kosten auszugleichen, die ihnen dabei entstehen.

Essens-Abos

Abonnements oder Zuschüsse für Essens-Abos für Mitarbeitende können deren Ernährungsgewohnheiten erheblich verbessern. Dienste wie HelloFresh oder Blue Apron liefern gesunde, vorportionierte Mahlzeiten direkt nach Hause zu den Mitarbeitenden. Wenn Sie Ihren Mitarbeitenden Zugang zu diesen Programmen gewähren, können Sie die Kosten für reichhaltige Ernährung erheblich senken und Ihrer Belegschaft gesundes Essen leichter machen.

Wie sich Benefits auf das Talentmanagement auswirken

3.1 Talentakquise

3.2 Mitarbeiterzufriedenheit

3.3 Mitarbeiterbindung



Stellen Sie sich vor, Sie könnten die besten Talente anziehen, zufriedene Mitarbeitende haben und die Fluktuation senken – indem Sie die richtigen Benefits anbieten.

Was auf den ersten Blick verrückt erscheint, ist tatsächlich möglich, wenn Mitarbeitende das richtige Gesamtvergütungspaket finden. Denn entgegen der landläufigen Meinung geht es ihnen bei ihrem Job um mehr als nur das Gehalt: Benefits sind das, worauf sie bei der Jobsuche achten und was sie davon abhält, ein Unternehmen zu verlassen.

Aber wir reden hier nicht über gewöhnliche Zusatzleistungen, sondern von ganzheitlichen Benefits, die den Menschen als Ganzen bereichern – finanziell, körperlich und emotional. Dies sind nicht nur Marketing-Floskeln. Es ist ein strategischer Schachzug, der Ihre Talentstrategie von der Gewinnung bis zur Bindung revolutionieren kann.

Das Beste daran: Es wirkt sich auch positiv auf Ihr Geschäftsergebnis aus. 73 % der Mitarbeitenden berichteten von einer Leistungssteigerung nach einem Benefit-Upgrade.¹⁰⁸ Möchten Sie einen Arbeitsplatz schaffen, an dem die besten Talente nicht nur einfach präsent, sondern auch produktiv sind? Es ist Zeit, Ihr Benefit-Angebot auf die nächste Stufe zu heben.

Talentakquise

3.1

WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

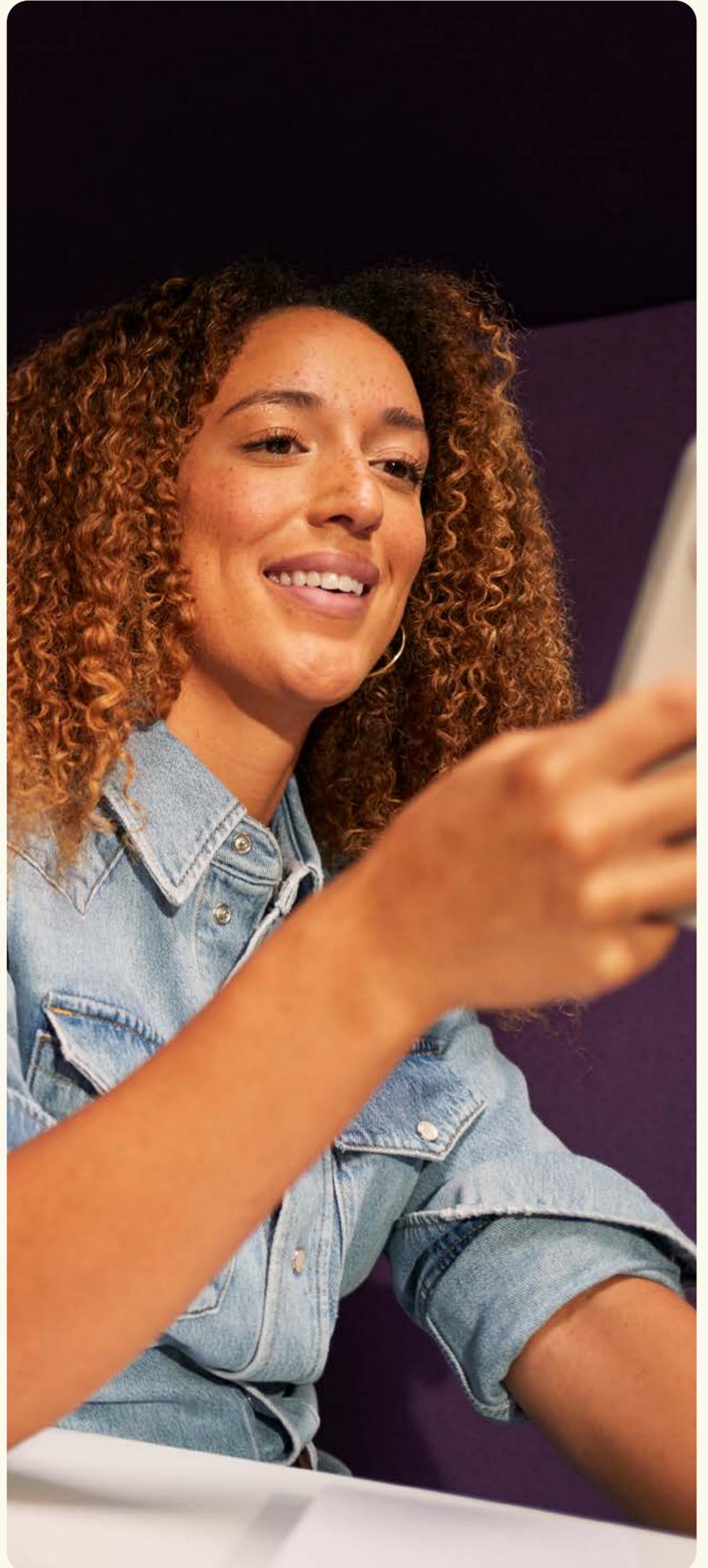
Eine wettbewerbsfähige Bezahlung allein reicht also nicht aus, um Toptalente anzulocken. Unternehmen müssen auch Wohlbefinden und flexible Arbeitsregelungen priorisieren, wenn sie die besten und intelligentesten Köpfe einstellen wollen.

IM DETAIL

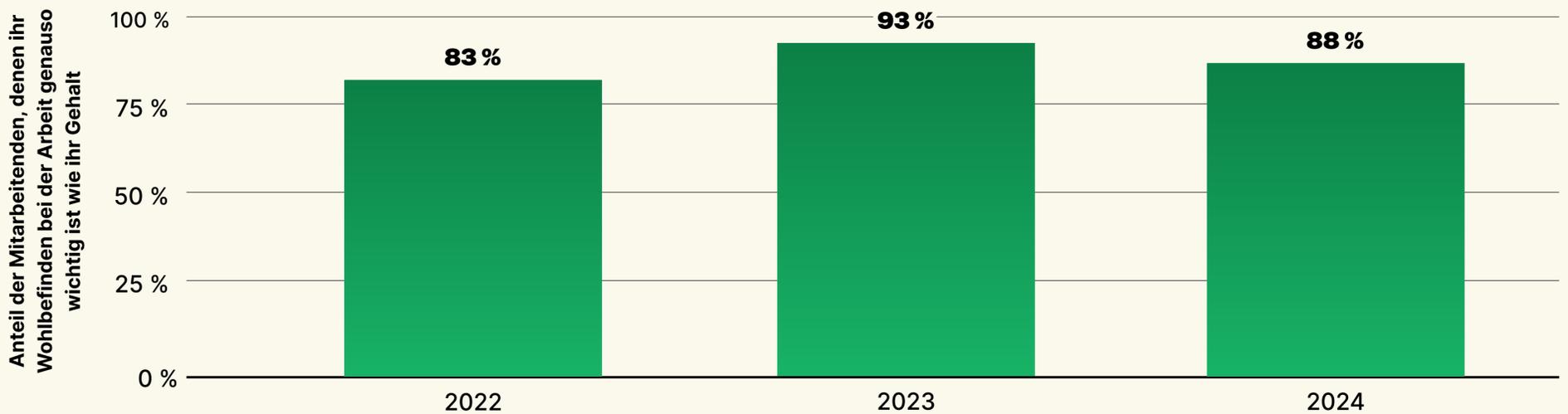
Die Zeiten, in denen man die besten Talente allein mit einem hohen Gehalt anlocken konnte, sind vorbei. Diese Zeiten sind so veraltet wie Disketten und DFÜ-Internet. Und denken Sie nicht einmal daran, ein paar Heimtrainer in eine Ecke zu stellen und das Ganze „Wellbeing-Programm“ zu nennen. Mitarbeitende von heute kaufen Ihnen das nicht ab. Sie möchten sich **wertgeschätzt und unterstützt fühlen** und sich sowohl innerhalb als auch außerhalb der Arbeit wohlfühlen können.

Willkommen im neuen Zeitalter des Recruiting, in dem Wohlbefinden nicht nur ein netter Bonus ist – es bildet die Grundlage Ihrer gesamten Strategie.

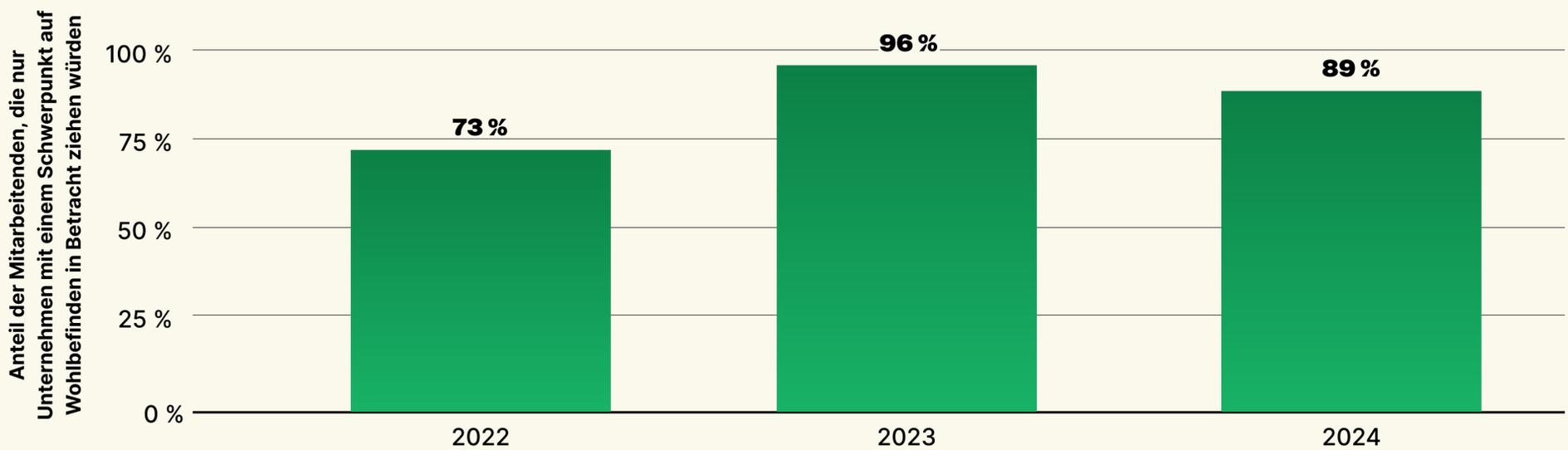
Natürlich ist das Gehalt nicht irrelevant: 72 % der Mitarbeitenden denken bei der Suche nach einer neuen Stelle über die Vergütung nach, und für mehr als die Hälfte (55 %) ist sie der entscheidende Faktor. Sie können nicht erwarten, mit einem Hungerlohn die Besten Ihrer Branche zu beschäftigen. Aber ein gutes Gehalt allein reicht nicht mehr aus, um Ihre offenen Stellen mit den besten und klügsten Köpfen zu besetzen. Die potenziellen Bewerber:innen von heute sind nicht bereit, ihr Wohlbefinden für ein üppiges Gehalt zu opfern: 88 % der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden bei der Arbeit genauso wichtig wie ihr Gehalt. Das dritte Jahr in Folge stimmt die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden diesem Punkt zu. Aus diesem Grund werden 89 % der Mitarbeitenden bei ihrem nächsten Job *nur* Unternehmen in Betracht ziehen, die einen klaren Schwerpunkt auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legen. Bemerkenswert ist, dass die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden auch diesem Punkt nun schon seit drei Jahren zustimmt.



JAHR FÜR JAHR LEGT DIE ÜBERWIEGENDE MEHRHEIT DER MITARBEITENDEN GENAUSO VIEL WERT AUF IHR WOHLBEFINDEN BEI DER ARBEIT WIE AUF IHR GEHALT



DIE ÜBERWIEGENDE MEHRHEIT DER MITARBEITENDEN ZIEHT NUR UNTERNEHMEN IN BETRACHT, DIE EINEN KLAREN SCHWERPUNKT AUF DAS WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN LEGEN

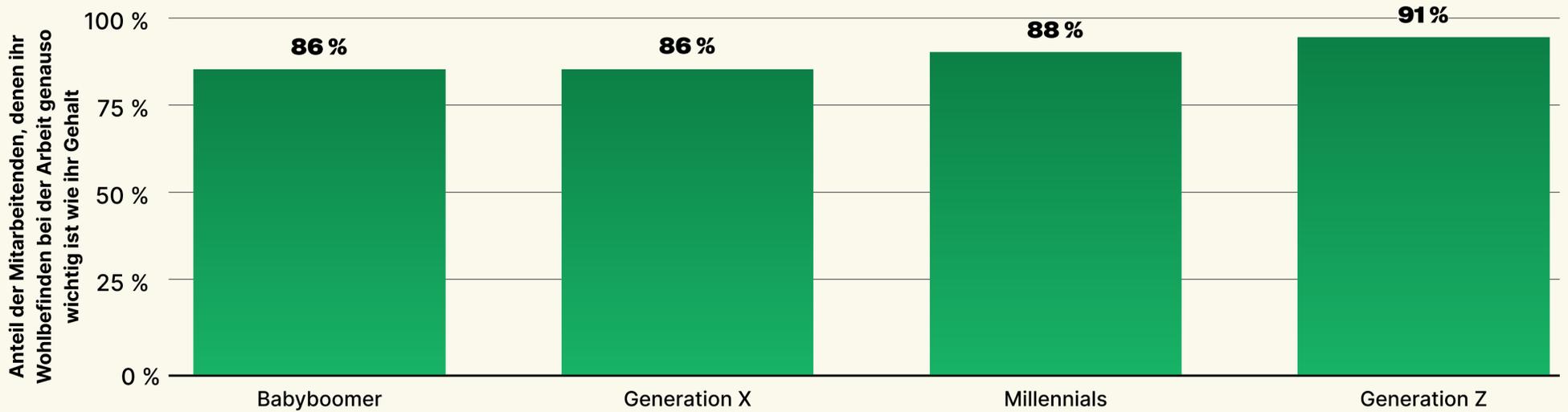


Millennials und die Generation Z sind die Vorreiter bei der Suche nach Arbeitsplätzen, an denen das Wohlbefinden im Mittelpunkt steht. Obwohl Mitarbeitenden aller Altersgruppen ihr Wohlbefinden wichtig ist, legen Millennials und die Generation Z etwas häufiger als die Generation X und die Babyboomer genau so viel Wert auf ihr Wohlbefinden wie auf ihr Gehalt.

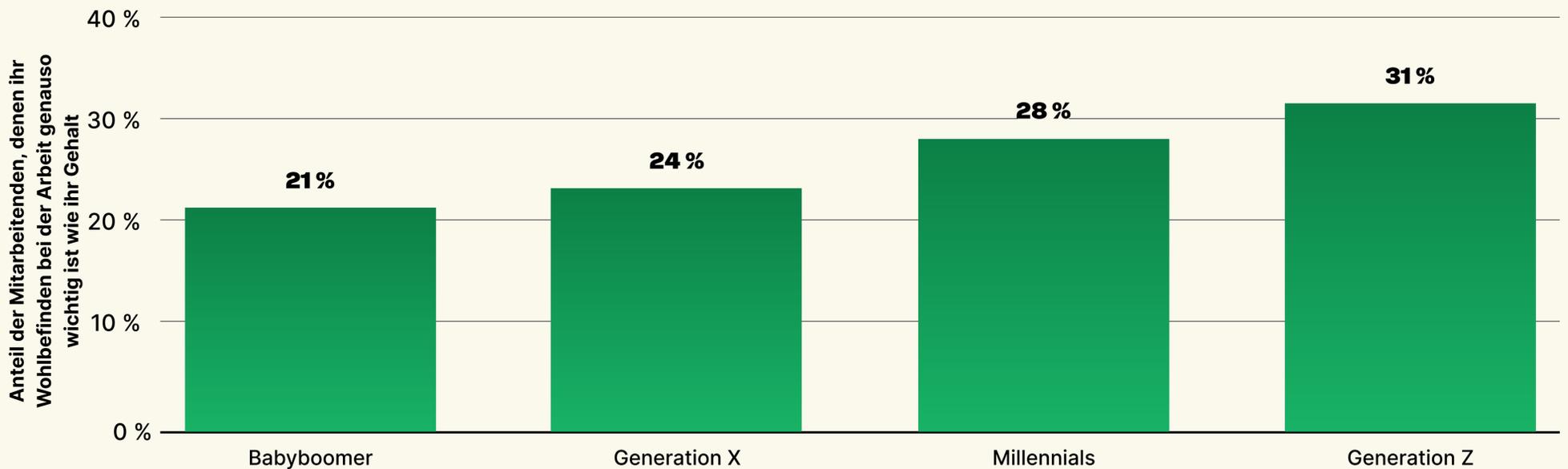
Konzentriert man sich jedoch auf die Mitarbeitenden mit einer deutlichen Meinung zu diesem Thema, wird eine noch größere Kluft zwischen den Generationen sichtbar: Die Generation Z sagt mit 10 % höherer Wahrscheinlichkeit als die Babyboomer, sie stimme der Aussage, ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz sei ebenso wichtig wie ihr Gehalt, „voll und ganz zu“.



DIE GENERATION Z UND DIE MILLENNIALS ERACHTEN IHR WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ ETWAS HÄUFIGER ALS GENAUSO WICHTIG WIE IHR GEHALT*



DIE GENERATION Z UND DIE MILLENNIALS STIMMEN AM EHESTEN DER AUSSAGE ZU, DASS IHR WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ GENAUSO WICHTIG IST WIE IHR GEHALT**



Worum geht es jetzt also? **Flexibilität, Autonomie und Wohlbefinden.** Bewerber:innen bestehen darauf, dass Unternehmen ihnen erlauben, selbst über ihre Zeit zu bestimmen und ihnen die Möglichkeit geben, auf ihre Gesundheit zu achten.

Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden achtet besonders auf bezahlten Urlaub (56 %) und flexible Arbeitszeiten (53 %), wenn sie einen Jobwechsel in Erwägung ziehen, und ein Drittel (34 %) legt Wert auf flexible Remote-Arbeit.

Sie erwarten außerdem, dass sie für ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden sorgen können. Die am häufigsten genannten Benefits betreffen den Bereich der Gesundheitsversorgung (40 %) und Wellbeing-Programme (26 %).

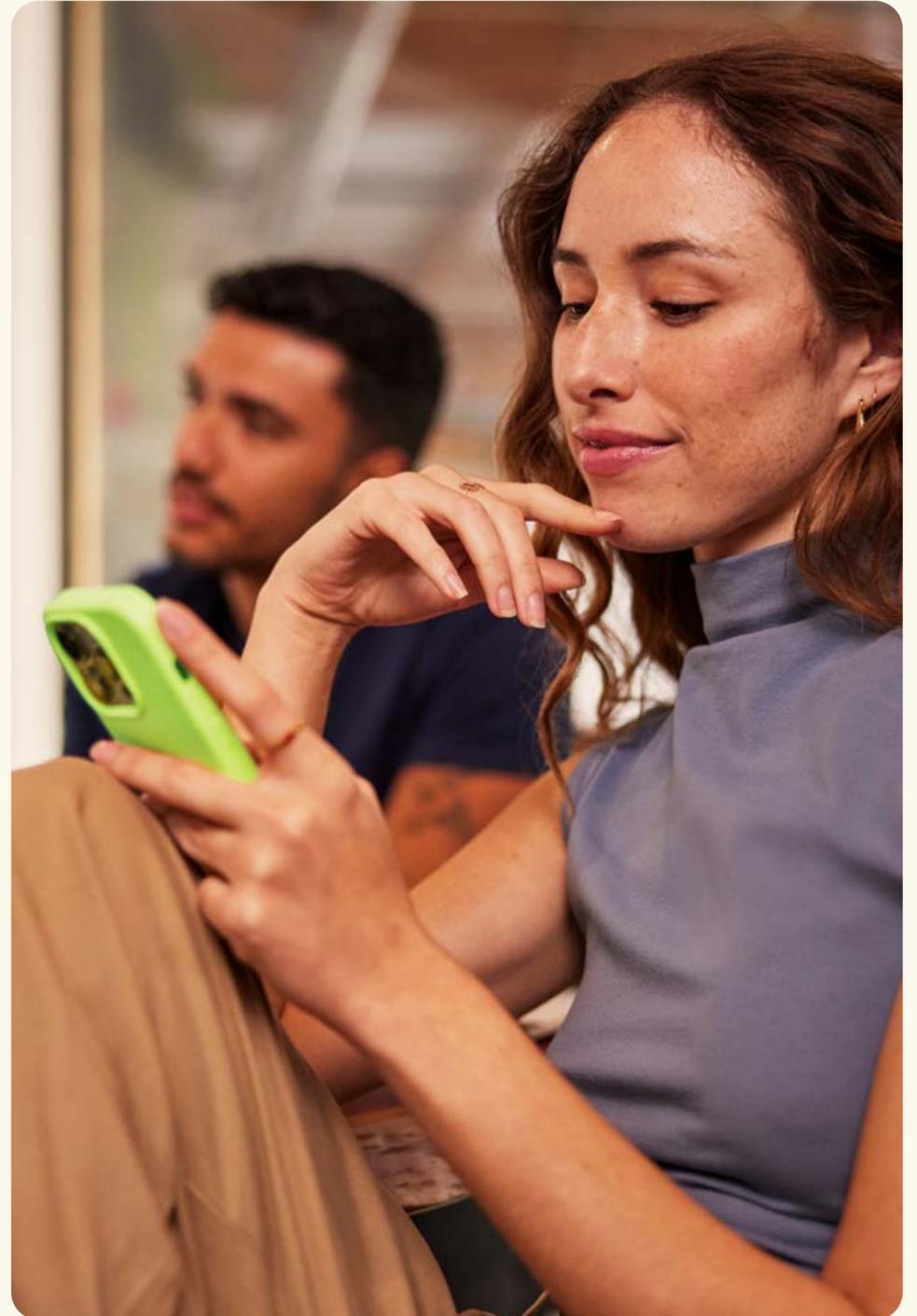
Diese Erwartungen sind keine Modeerscheinung, sondern ebenso beständig wie die Liebe der Millennials zur digitalen Konnektivität. Jüngere Generationen legen bei der Jobsuche großen Wert auf Wohlbefinden am Arbeitsplatz und übertreffen diesbezüglich die Bedenken ihrer Vorgänger:innen bei Weitem.

* Beinhaltet Befragte, die der Aussage „voll und ganz zustimmen“, „zustimmen“ oder „eher zustimmen“, dass Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig ist wie das Gehalt.

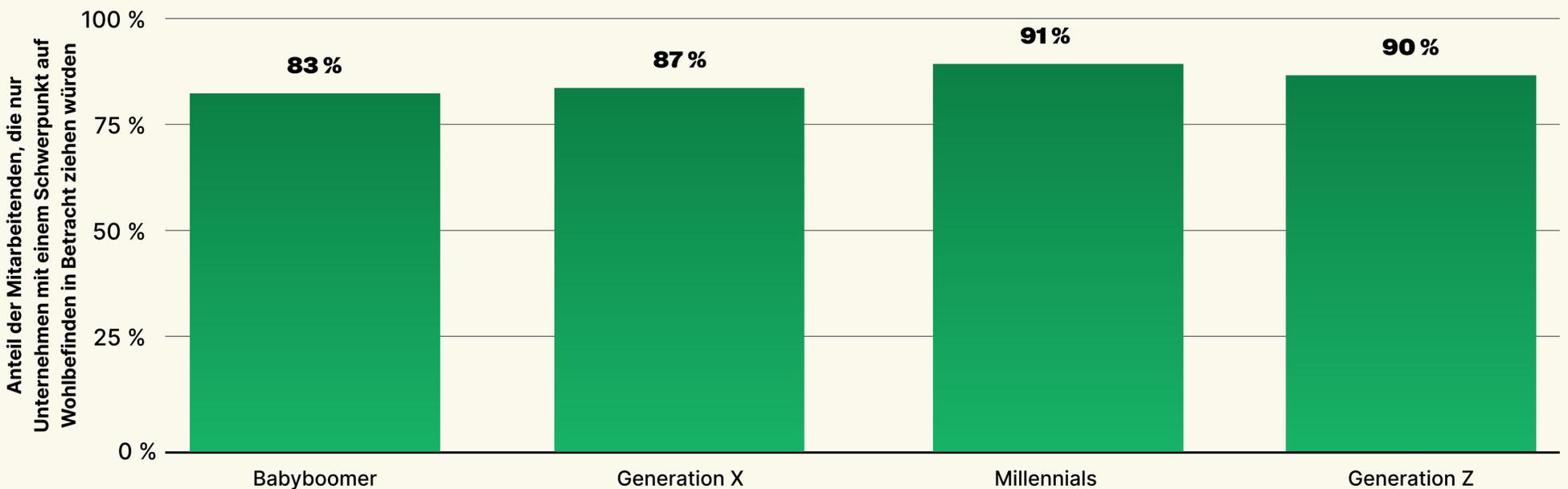
** Beinhaltet Befragte, die der Aussage „voll und ganz zustimmen“, dass Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig ist wie das Gehalt.

Da diese Mitarbeitenden mit digitaler Kompetenz und dem Wunsch nach einer sinnvollen Tätigkeit den Arbeitsmarkt überschwemmen, sollten sich die Unternehmen darauf gefasst machen, dass diese Prioritäten beim Recruiting auch in Zukunft bestehen bleiben. Unternehmen, die diese neue Realität akzeptieren, werden nicht nur überleben – sie werden im Tauziehen um die besten Talente erfolgreich sein.

Wenn Sie diese Erwartungen *heute* in Ihre Recruiting-Strategie einbeziehen, kann Ihnen das im Kampf um die Talente einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil verschaffen. Schließlich unterschätzen die meisten Recruiter:innen, wie viel Wert Kandidat:innen auf ihre Zufriedenheit legen.¹⁰⁹ Wer dies erkennt, ist klar im Vorteil und kann davon profitieren, denn Unternehmen, die solide Strategien zur Steigerung des Wohlbefindens umsetzen, haben eine mehr als fünfmal höhere Wahrscheinlichkeit, neue Talente zu rekrutieren.¹¹⁰



MILLENNIALS UND DIE GENERATION Z ZIEHEN MIT ETWAS HÖHERER WAHRSCHEINLICHKEIT NUR UNTERNEHMEN IN BETRACHT, DIE EINEN KLAREN SCHWERPUNKT AUF DAS WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN LEGEN



Mitarbeiterbindung

3.2

WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

Wohlbefinden ist die Grundlage dafür, dass Ihre Mitarbeitenden nicht zur Konkurrenz überlaufen. Mitarbeitende erwarten von den Unternehmen, dass sie die im Einstellungsverfahren gemachten Versprechen in Bezug auf Lebensqualität einhalten, und werden nicht zögern, sich ein anderes Unternehmen zu suchen, wenn ihre Standards nicht erfüllt werden.

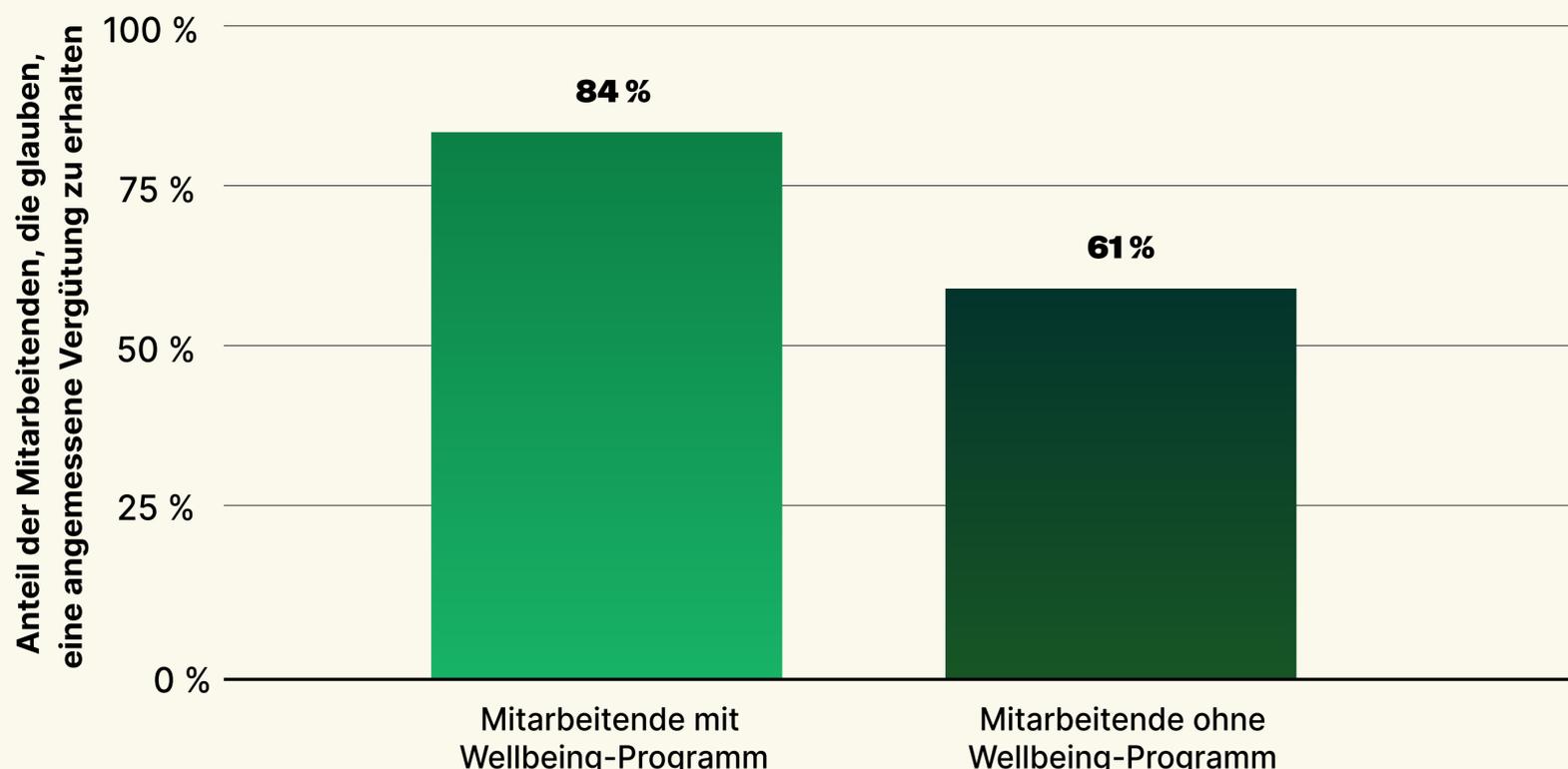
IM DETAIL

Stellen Sie sich Folgendes vor: Ihr neuer Mitarbeitender besucht in der zweiten Woche in der Mittagspause mit seinen Kolleg:innen einen Yoga-Kurs als Teambuilding. Als er das Studio betritt, sieht er, wie Ihr CFO sich für denselben Kurs dehnt und vorbereitet. Sie lächelt und winkt sie herüber, damit sie ihre Matte neben ihre legen. Ihre Begeisterung bestätigt, dass Wohlbefinden in Ihrem Unternehmen nicht nur ein Schlagwort ist. Es hat wirklich Priorität und wird tatsächlich (vor-)gelebt.

Mitarbeitende sagen, dass diese Art von Unternehmenskultur sie im Unternehmen halten würde. Wenn sich das „Wir kümmern uns um Sie“-Gerade eines Unternehmens als leere Worte herausstellt, laufen die Mitarbeitenden schneller davon, als Sie „Namasté“ sagen können, und zwar direkt in die Arme der Konkurrenz, die es damit ernst meint. Die Vergütung ist ein wichtiger Teil dieser Gleichung. Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden (55 %) sagen, sie würden sich nach einer neuen Stelle umsehen, wenn sie dafür ein besseres Angebot bekommen könnten. Aber wie ein Mitarbeitender die Qualität seiner Vergütung einschätzt, hängt von mehr ab als von der Zahl auf seiner Gehaltsabrechnung.

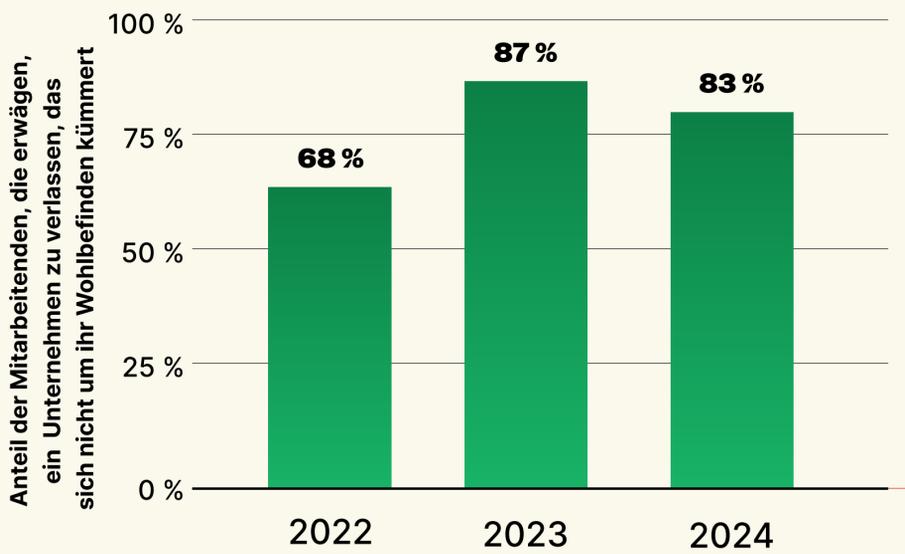
Die Mitarbeitenden von heute betrachten ihre Vergütung aus einer ganzheitlichen Perspektive, und Wellbeing-Benefits spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung ihrer Wahrnehmung: 84 % der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen finden, sie würden für ihre Rolle angemessen entlohnt, während bei Mitarbeitenden ohne solche Programme dieser Wert deutlich auf 61 % sinkt.

MITARBEITENDE MIT WELLBEING-PROGRAMMEN FÜHLEN SICH EHER ANGEMESSEN ENTLOHNT



Vor diesem Hintergrund ist es kein Wunder, dass Mitarbeitende, die das Gefühl haben, dass ihr Unternehmen sich nicht um ihr Wohlbefinden kümmert, eher nach einem neuen Job suchen.¹¹¹ Und der Unterschied ist nicht gering: Immerhin würden 83 % der Mitarbeitenden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das sich nicht auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden konzentriert. Das ist das zweite Jahr in Folge, in dem vier von fünf Mitarbeitenden einem lieblosen Unternehmen Lebewohl sagen würden, gegenüber 68 % im Jahr 2022.

MITARBEITENDE GEBEN WIEDERHOLT AN, DASS SIE EIN UNTERNEHMEN VERLASSEN WÜRDEN, DAS SICH NICHT AUF DAS WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN KONZENTRIERT



Und wenn Mitarbeitende dazu noch Wellbeing-Benefits erhalten? Dann wissen sie, was eine gute Unternehmenskultur ausmacht. 88 % der Mitarbeitenden, die Zugang zu Wellbeing-Programmen haben, würden Unternehmen den Rücken kehren, bei denen das Wohlbefinden nicht im Mittelpunkt steht.

Es sind die jüngeren Generationen, die die Unternehmensstrategie neu schreiben. Sie weigern sich, am Wochenende zu arbeiten. Millennials und die Generation Z sagen eher als die Babyboomer oder die Generation X, dass sie ein Unternehmen verlassen würden, dem das persönliche Wohlbefinden egal ist.

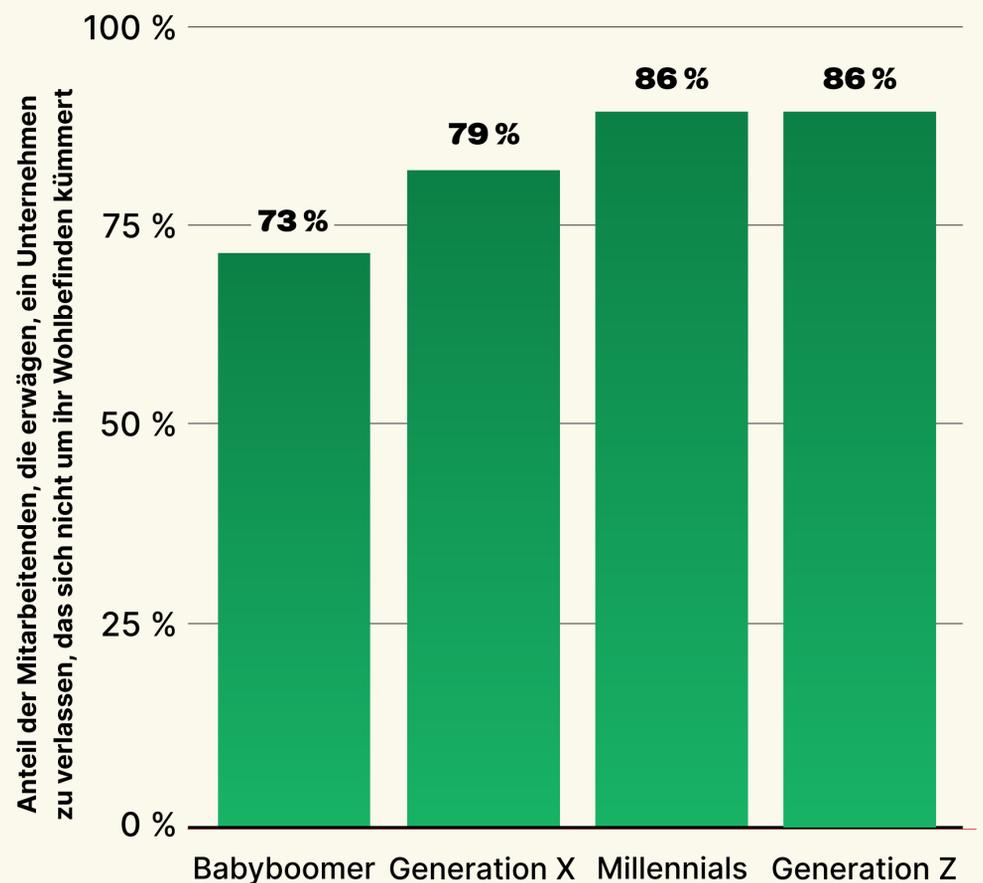
Dies sendet eine klare Botschaft an die Unternehmen für die kommenden Jahrzehnte: Wohlbefinden wird nicht wie ein trendiger TikTok-Song vorübergehen – es wird von Dauer

sein. Um Top-Talente anzuziehen und zu binden, müssen Unternehmen ihren Mitarbeitenden eine ganzheitliche Betreuung bieten. Millennials und die Generation Z lassen sich von Versprechungen von Belohnungen in ferner Zukunft oder altmodischen Vergünstigungen wie einer goldenen Uhr nicht beeindrucken. Diese Generationen suchen nach unmittelbaren, greifbaren Benefits, die ihre Lebensqualität jetzt und nicht erst in ein paar Jahrzehnten verbessern.

Für diese jungen Berufstätigen beruht Loyalität auf Gegenseitigkeit, und sie erwarten, dass Unternehmen den ersten Schritt machen. Sie suchen eine neue Art von Engagement am Arbeitsplatz: eine, die umfassende Betreuung, echten Respekt und eine existenzsichernde Vergütung umfasst, die es ihnen ermöglicht, ihr Leben wirklich zu genießen.

Also sind Sie jetzt am Zug, wenn Sie Ihre Talente behalten möchten. Es ist an der Zeit, über das Grundgehalt hinauszugehen und einen Arbeitsplatz zu schaffen, der Körper, Geist und Seele nährt.

JÜNGERE MITARBEITENDE ZIEHEN ES AM EHESTEN IN BETRACHT, EIN UNTERNEHMEN ZU VERLASSEN, DAS SICH NICHT AUF DAS WOHLBEFINDEN DER MITARBEITENDEN KONZENTRIERT



Mitarbeiterzufriedenheit

3.3

WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden hängt stark von der Verfügbarkeit und Qualität der Benefits ab, die ihr Unternehmen bietet. Geld allein kann die Zufriedenheit der Mitarbeitenden nicht kaufen – Mitarbeitende erwarten heute, dass ihr Unternehmen auch ihr persönliches Wohlbefinden unterstützt.

IM DETAIL

Wenn Sie die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeitenden steigern möchten, müssen Sie ihnen dabei helfen, sich rundum wohlfühlen.

Das ist mehr als eine vorübergehende Laune. Mitarbeitende meinen, dass ihre Unternehmen verpflichtet sind, Unterstützung zu leisten: Vier von fünf Mitarbeitenden (85 %) sagen, dass ihr Unternehmen die Verantwortung hat, ihnen dabei zu helfen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern. Glücklicherweise bieten Wellbeing-Programme einen praktikablen Weg für Unternehmen, um diese Erwartungen zu erfüllen.

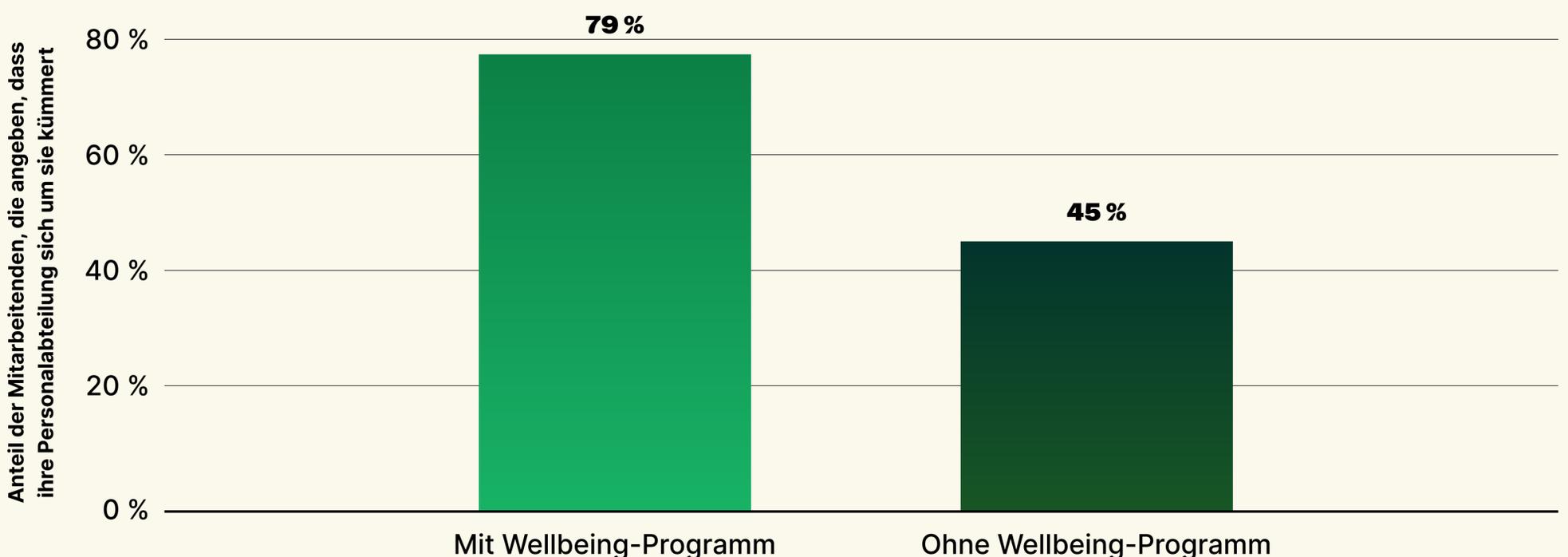
Wenn Sie Ihren Mitarbeitenden Wellbeing-Benefits gewähren, helfen Sie ihnen dabei, sich aktiv um ihr Wohlbefinden zu

kümmern, und vermitteln ihnen das Gefühl, grünes Licht dafür zu haben. Dies hat einen erheblichen Einfluss auf die Fähigkeit Ihrer Mitarbeitenden, auf sich selbst zu achten. Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen geben an, dass sie bei Bedarf Zeit haben, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern (57 %). Von den Mitarbeitenden ohne Wellbeing-Programm können dies jedoch nur 27 % sagen.

Der Unterschied in der Mitarbeiterzufriedenheit ist eklatant. 61 % der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Benefits erklären, mit ihrem derzeitigen Unternehmen zufrieden oder äußerst zufrieden zu sein. Im Gegensatz dazu sinkt die Zufriedenheit bei Mitarbeitenden ohne diese Benefits auf bescheidene 36 %.

Wellbeing-Programme helfen Mitarbeitenden auch, die Wertschätzung der Personalabteilung zu spüren. Wenn Sie ein umfassendes Wellbeing-Programm einführen, können Sie davon ausgehen, dass Ihre Zustimmungswerte in die Höhe schnellen. Ganze 79 % der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Benefits glauben, dass sich die Personalabteilung wirklich um ihr Wohlbefinden kümmert. Ohne diese Programme sinkt die Zahl auf magere 45 %.

MITARBEITENDE MIT WELLBEING-PROGRAMMEN HABEN EHER DAS GEFÜHL, DASS SICH IHRE PERSONALABTEILUNG WIRKLICH UM IHR WOHLBEFINDEN KÜMMERT



Ist Ihr Benefit-Paket für Mitarbeitende optimiert?

4.1 Die Benefit-Lücke: Erwartung vs. Realität

4.1.1 Bezahlte Urlaubstage

4.1.2 Versicherungen

4.1.3 Wellbeing

4.1.4 Aktien/Miteigentumsanteile

4.2 Wie Sie Ihr Benefit-Angebot optimieren können



Benefits können eindeutig einen Unterschied machen, da sie zahlreiche Faktoren – von der Talentgewinnung bis hin zur Mitarbeiterbindung – beeinflussen. Daher ist die Zusammenstellung eines wirksamen Benefit-Pakets für jede Personalabteilung eine absolut entscheidende Aufgabe.

Dies scheint jedoch leichter gesagt als getan. 45 % der Unternehmen geben an, dass sie im vergangenen Jahr Schwierigkeiten hatten, ein überzeugendes Angebot zu schaffen.¹¹² Gleichzeitig steigen die Kosten für diese Benefits, ebenso wie die Erwartungen der Mitarbeitenden.¹¹³

Somit stehen Personalverantwortliche vor einer immer anspruchsvolleren Aufgabe: Sie müssen ein Benefit-Paket schnüren, das ins Budget passt und gleichzeitig die Bedürfnisse der Mitarbeitenden erfüllt.

Die Benefit-Lücke: Erwartung vs. Realität

4.1

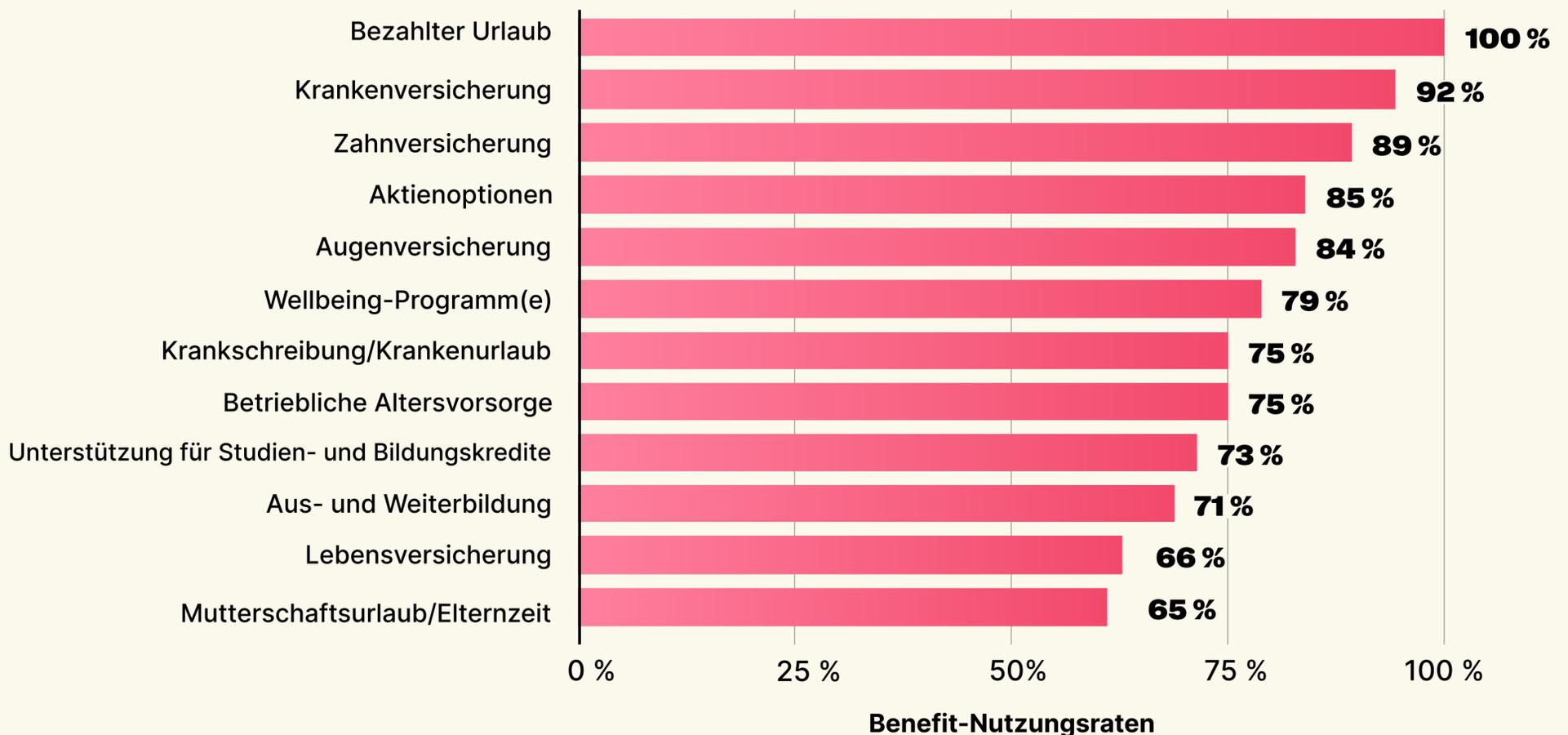
So etwas wie einen nutzlosen Benefit gibt es nicht. Wenn Sie einen Benefit anbieten, werden Ihre Mitarbeitenden ihn nutzen. Laut Untersuchungen von Wellhub liegt die Nutzungsrate für Benefits bei 65 % oder mehr. Egal, ob Sie Ihren Mitarbeitenden zusätzliche Urlaubstage, Zeit mit der Familie, Meditationssitzungen, ein professionelles Bootcamp oder eine Zahnbehandlung anbieten, sie werden Ihr Angebot annehmen.

Doch trotz ihrer Beliebtheit sind die Unternehmen nur zögerlich dazu bereit, diese entscheidenden Zusatzleistungen anzubieten.

In diesem Abschnitt besprechen wir die Benefits, die am häufigsten in Anspruch genommen werden, und wo Personalabteilungen bei der Bereitstellung dieser Benefits versagen. Achtung, Spoiler: Es gibt große Lücken zwischen den Erwartungen der Mitarbeitenden und der Realität. Doch die gute Nachricht ist, dass Personalverantwortliche viele dieser Lücken leicht schließen können, um die Wirkung ihres Benefit-Programms maximieren zu können.



MITARBEITENDE NUTZEN DIE IHNEN ZUR VERFÜGUNG STEHENDEN BENEFITS WEITGEHEND



Bezahlte Urlaubstage

4.1.1

Es überrascht nicht, dass bezahlter Urlaub einer der häufigsten und beliebtesten Benefits weltweit ist. 93 % der Befragten wird bezahlter Urlaub in gewissem Umfang angeboten. Das deutet darauf hin, dass Personalverantwortliche verstehen, dass dies ein wichtiger Bestandteil eines Gesamtvergütungspakets ist.

Doch selbst dieses nahezu universelle Angebot erfüllt nicht den Wunsch der Mitarbeitenden nach Flexibilität. Obwohl nur neun von zehn Mitarbeitenden bezahlter Urlaub angeboten wird, geben zehn von zehn an, dass sie ihn in Anspruch nehmen. Sie haben richtig gelesen: 100 % der Mitarbeitenden nehmen bezahlten Urlaub, ob dieser nun Teil ihres Benefit-Pakets ist oder nicht.

BEZAHLTER URLAUB LÄSST SICH TYPISCHERWEISE IN DREI KATEGORIEN EINTEILEN

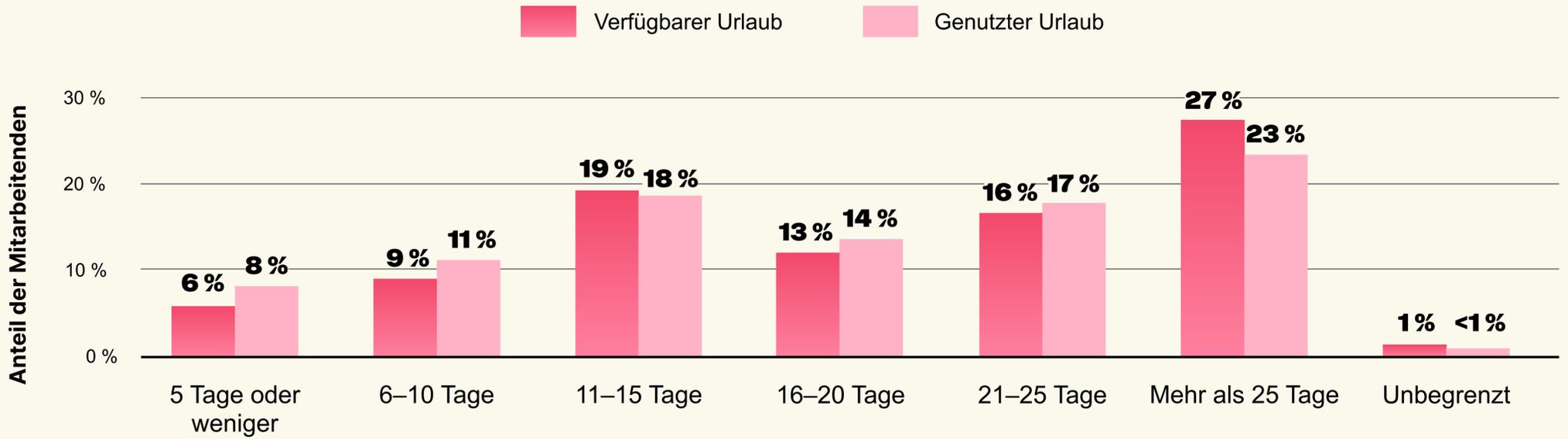
- 1** 10 oder weniger Tage? Es ist nicht ungewöhnlich, dass Mitarbeitende, die formal nur zwei Wochen oder weniger bezahlten Urlaub haben, angeben, sie würden mehr nehmen.
- 2** 11 bis 25 Tage? Mitarbeitende versuchen, jeden ihrer bezahlten Urlaubstage optimal zu nutzen.
- 3** Über 25 Tage? Mitarbeitende tendieren dazu, einige Urlaubstage ungenutzt zu lassen.

Dies zeigt, dass die goldene Mitte 11 bis 25 Tage beträgt. Nicht zu wenig, nicht zu viel – genau richtig, um die Motivation aufrechtzuerhalten, ohne dabei die Betriebsabläufe zu gefährden.

Denken Sie daran: Zufriedene Mitarbeitende sind produktive Mitarbeitende. Nichts trägt mehr zur Zufriedenheit bei als die Freiheit, gelegentlich den Schreibtisch zu verlassen und sich eine kleine Auszeit gönnen zu können.



MITARBEITENDE NEIGEN DAZU, IHR PENSUM FÜR BEZAHLTEN URLAUB ZU ÜBERSCHREITEN, WENN IHNEN ZEHN ODER WENIGER FREIE TAGE ZUSTEHEN



Natürlich entspricht nicht jeder arbeitsfreie Tag einem Urlaubstag. Es gibt auch Krankheitstage. Dieser Benefit, für dessen Inanspruchnahme die Mitarbeitenden tatsächlich krank sein müssen, wird mit einer Quote von 75 % weniger beansprucht. Es ist jedoch unwahrscheinlich, dass die restlichen 25 % der Mitarbeitenden nie krank sind. Die Wahrscheinlichkeit ist groß, dass sie hinter ihrem Computer kauern, mit Erkältungsmitteln und Taschentüchern gewappnet, und sich mit abgeschaltetem Mikro durch eine Videokonferenz husten, weil sie das Gefühl haben, nicht „krank genug“ zu sein, um sich krankschreiben zu lassen. Diese Angst treibt den Präsentismus in die Höhe, der bereits jetzt jedes Jahr Billionen von Dollar an Produktivität vernichtet.¹¹⁴

Dies macht deutlich, wie sinnlos es ist, von Mitarbeitenden zu erwarten, während der Arbeitszeit alle persönlichen Bedürfnisse zurückzustellen. Das Leben spielt sich rund um die Uhr ab. Jeder braucht Zeit, um zum Arzt zu gehen, sich ehrenamtlich in der Schule der Kinder zu engagieren, auf einen Handwerker zu warten oder nach einem hektischen Projekt auf der Arbeit kurz mal durchzuatmen. Mitarbeitende wissen das, und deshalb suchen sie nach Jobs, die ihnen die nötige Flexibilität bieten, sich wenn erforderlich um persönliche Angelegenheiten zu kümmern.

Natürlich sieht Flexibilität in jeder Branche anders aus. Bezahlter Urlaub ist nicht auf Büroangestellte beschränkt. Betrachtet man die Desk- und Non-Desk-Worker, so verhält es sich in Bezug auf bezahlten Urlaub identisch: 93 % beider Gruppen geben an, dass sie bezahlten Urlaub erhalten,

was ein vielversprechender Hinweis darauf ist, dass wir den Bedürfnissen der Mitarbeitenden am Schreibtisch ebenso gerecht werden wie denen im Außendienst. Aber es ist nicht realistisch, dass jedes Unternehmen für jede Stelle völlig flexible Arbeitsmöglichkeiten anbieten kann. Ein Krankenpfleger auf der Neugeborenenintensivstation oder eine Kellnerin müssen zu bestimmten Zeiten vor Ort sein, denn ihr Team ist auf eine Mindestanzahl von Mitarbeitenden angewiesen, um funktionieren zu können.

Aber die Mentalität, in der Unternehmen von ihren Mitarbeitenden verlangen, rund um die Uhr zur Verfügung zu stehen, funktioniert nicht mehr. Unternehmen müssen ihren Mitarbeitenden ein gewisses Maß an zeitlicher Autonomie einräumen, wenn sie einen soliden Talentpool haben wollen. Wenn Sie sich weigern, bezahlten Urlaub oder andere flexible Möglichkeiten anzubieten, ist das ein Zeichen dafür, dass Ihr Unternehmen nicht auf der Höhe der Zeit ist und möglicherweise eine unnachgiebige Kultur hat, die mit der Förderung von Wohlbefinden unvereinbar ist.



Dadurch wird es schwieriger, neue Mitarbeitende anzuwerben, und bestehende Mitarbeitende verlassen das Unternehmen, genauso wie es komplizierter werden kann, den Personalbestand genau vorherzusagen. Wenn Ihre Mitarbeitenden ihren Urlaub nicht im Voraus planen können, werden sie ihre Urlaubsanträge nur kurzfristig einreichen, sodass Sie als Unternehmen auch nicht entsprechend planen können. Unternehmen müssen eine Arbeitsstruktur bieten, die es Mitarbeitenden ermöglicht, sich um ihr Privatleben zu kümmern.

Glücklicherweise sind all diese Urlaubstage eine gute Nachricht für Unternehmen. Sie bieten damit nicht nur einen gefragten Benefit an, sondern Untersuchungen zeigen, dass eine Auszeit auch die Leistung der Mitarbeitenden verbessert. Wer aus dem Urlaub zurückkommt, ist kreativer, weniger gestresst, fühlt sich gesünder und ist produktiver als Kolleg:innen, die keinen Urlaub genommen haben.^{115/116/117/118} Die Aufnahme von bezahltem Urlaub in Ihr Benefit-Programm hilft Ihnen also nicht nur, Mitarbeitende zu gewinnen, sondern auch, sie im Unternehmen zu halten und ihre Leistung zu verbessern.



Versicherungen

4.1.2

A) KRANKENVERSICHERUNG

Ob und in welchem Umfang die Gesundheitsfürsorge in einem Benefit-Paket für Mitarbeitende enthalten ist, ist weltweit sehr unterschiedlich. Von den neun untersuchten Ländern bieten alle außer den USA ein gewisses Maß an kostenloser medizinischer Grundversorgung über ein staatliches Gesundheitssystem an. Doch selbst wenn die kostenlose medizinische Grundversorgung leicht zugänglich ist, greifen 92 % der Mitarbeitenden immer noch gerne zu den von ihren Unternehmen angebotenen (Zusatz-)Leistungen.

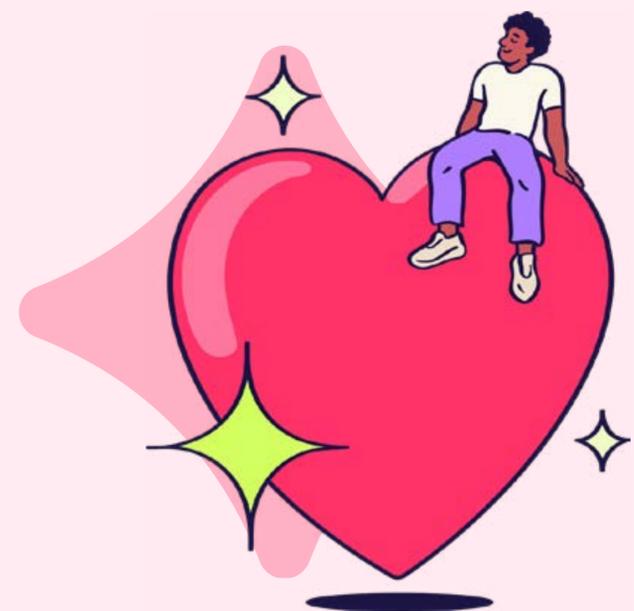
Diese hohe Inanspruchnahme zeigt, dass diese Leistungen großen Anklang finden und anderweitig nicht abgedeckte Gesundheitsleistungen befriedigen. Das zahlt sich direkt für die Unternehmen aus, da die Gesundheitsfürsorge nachweislich den Präsentismus verringert¹¹⁹ und die Produktivität steigert.

Aber viele Unternehmen scheinen das nicht mitbekommen zu haben. Weniger als die Hälfte der Beschäftigten weltweit (47 %) geben an, dass ihr Unternehmen eine Art von Krankenversicherung anbietet (Es überrascht nicht, dass diese Zahl in den USA mit 72 % am höchsten ist, wo Unternehmen die hauptsächliche Möglichkeit sind, eine Krankenversicherung abzuschließen). Diese große Diskrepanz zwischen der Häufigkeit, mit der Gesundheitsversorgung angeboten wird, und der Häufigkeit, mit der sie in Anspruch genommen wird, deutet darauf hin, dass Personalverantwortliche gut daran täten, eine Art von Krankenversicherung in ihr Angebot aufzunehmen. Ganz gleich, ob es sich um eine umfassende Police oder eine Zusatzversicherung handelt – Mitarbeitende erwarten eindeutig, dass Sie sich um ihre Gesundheit kümmern.

Wenn also die Gesundheitsfürsorge für Mitarbeitende so wichtig ist, warum wird sie dann nicht zu 100 % genutzt wie die bezahlten Urlaubstage?

Natürlich decken die staatlichen Gesundheitssysteme die Bedürfnisse vieler Mitarbeitenden zufriedenstellend ab. In vielen Haushalten sind jedoch zwei Personen erwerbstätig. Da viele Unternehmen attraktive Familien-Benefits anbieten, kann es sein, dass eine:r dieser Mitarbeitenden auf das eigene Benefit-Paket verzichtet und stattdessen das Benefit-Paket des Partners bzw. der Partnerin in Anspruch nimmt.

Deshalb ist es wichtig, nachzuvollziehen, wie diese Familien Ihre betriebliche Krankenversicherung nutzen. Eine niedrige Anmeldequote muss nicht unbedingt auf ein mangelndes Interesse der Mitarbeitenden an diesem Benefit hindeuten, sondern kann vielmehr ein Hinweis darauf sein, dass Ihr Krankenversicherungsangebot nicht mit der Konkurrenz mithalten kann.



B) ZAHNZUSATZVERSICHERUNG

Wie die Krankenversicherung wird auch die zahnärztliche Grundversorgung durch staatliche Gesundheitssysteme abgedeckt. Lediglich die USA bilden eine Ausnahme, denn dort muss man sich dafür privat versichern.

Da es in den restlichen Ländern staatliche Angebote gibt, könnte man meinen, dass Personalverantwortliche eine Zahnzusatzversicherung als unnötig abtun würden. Tatsächlich bieten nur 23 % der Unternehmen diesen Benefit an.

Aber mit einer Nutzungsrate von 89 % ist die Zahnzusatzversicherung eine der beliebtesten Benefits, die von Unternehmen weltweit angeboten wird. Davon profitieren nicht nur die Zahnärzt:innen. Untersuchungen zeigen, dass durch zahnärztliche Untersuchungen Gesundheitsprobleme (wie Zahnfleischentzündungen oder Mundkrebs) frühzeitig erkannt werden können, was die Gesamtkosten pro Patient:in und Jahr um 31 % reduziert. Andererseits kann das Auslassen dieser jährlichen Untersuchungen die Kosten in nur fünf Jahren um 43 % in die Höhe schnellen lassen.¹²⁰

Die gute Nachricht? Die Erweiterung Ihres Benefit-Pakets um eine Zahnzusatzversicherung ist ganz einfach.

C) AUGENVERSICHERUNG

Genau wie bei der Kranken- und Zahnzusatzversicherung erhalten Mitarbeitende eine vom Unternehmen bezuschusste Augenversicherung, obwohl in acht der neun untersuchten Länder eine staatliche Augenversorgung angeboten wird.

Dies macht die Augenversicherung zu einem der am wenigsten angebotenen Benefits weltweit. Nur 14 % der Mitarbeitenden geben an, dass ihr Unternehmen eine solche Versicherung anbietet, aber von diesen wenigen nutzen sie ganze 84 %. Ihre Beliebtheit sollte eigentlich nicht überraschen. Die Weltgesundheitsorganisation schätzt, dass weltweit jeder vierte Mensch eine Sehschwäche hat. Das sind potenziell 2,2 Milliarden Menschen.¹²¹

Auch Unternehmen profitieren von der Beliebtheit der Augenversicherung, da jährliche Augenuntersuchungen eine wirksame Gesundheitsvorsorge darstellen. Sie sind eine der einfachsten und kosteneffektivsten Strategien, um frühe Warnzeichen von mehr als 270 chronischen Krankheiten zu erkennen – einschließlich Nierenerkrankungen, Bluthochdruck und einigen Krebsarten –, bevor andere körperliche Symptome auftreten.¹²² Wussten Sie, dass 20 % der Menschen mit Diabetes ihre Diagnose durch eine Augenuntersuchung erhalten?¹²³ Netzhautuntersuchungen können außerdem frühzeitig auf kardiovaskuläre Probleme hinweisen.¹²⁴ Ein Sehtest kommt somit fast einem Ganzkörper-Check-up gleich.

Personalverantwortliche sollten also die Augenversicherung ins Visier nehmen. Es ist ein einfacher Benefit, der die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen und die Gesundheitskosten ins Blickfeld rücken kann.

Wellbeing

4.1.3

Wellbeing-Benefits werden als ein kleiner Teil der umfassenderen Kategorie der Krankenversicherungen angesehen, stellen jedoch eine eigene Benefit-Kategorie dar. Die Krankenversicherung ist in erster Linie (wenn auch nicht ausschließlich) auf die Behandlung von Krankheiten ausgerichtet, sobald diese diagnostiziert werden. Wellbeing-Programme hingegen sind weitgehend präventiv: Sie stellen Mitarbeitenden vielfältige Ressourcen zur Verfügung, von Fitnessprogrammen über Ernährungsberatung bis hin zu Meditationskursen. Es geht darum, Ihren Mitarbeitenden Tools an die Hand zu geben, mit denen sie sich selbst am besten entwickeln können.

Gesündere Mitarbeitende bedeuten langfristig niedrigere Gesundheitsausgaben.

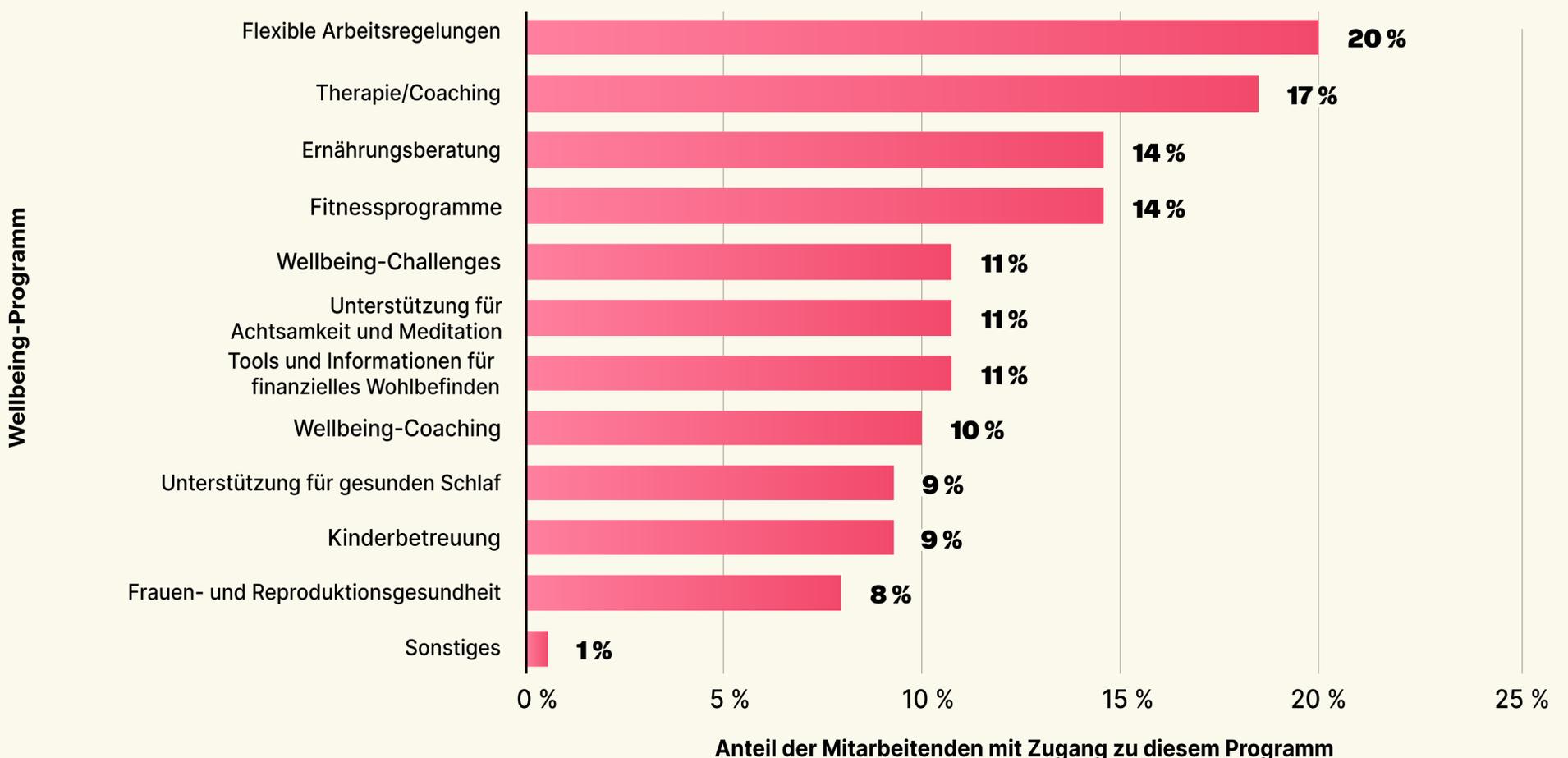
Denn wenn Mitarbeitende sich um ihre ganzheitliche Gesundheit kümmern können, ist die Wahrscheinlichkeit geringer, dass sie Krankheiten entwickeln, die eine medizinische Behandlung erforderlich machen. Sie investieren quasi heute, um in Zukunft Ersparnisse zu erzielen. Bei einer gesunden Belegschaft geht es nicht nur darum, Geld zu sparen – es geht auch darum, Geld zu verdienen.

Neun von zehn Mitarbeitenden sagen, dass sich ihr Wohlbefinden auf ihre Produktivität auswirkt.¹²⁵ Sie haben richtig gelesen: Wer sich gut fühlt, leistet auch gute Arbeit. Außerdem verzeichnen die meisten Unternehmen eine Rendite von 2 US-Dollar für jeden US-Dollar, der für diese Initiativen ausgegeben wird – ein gesunder ROI für jede Investition.¹²⁶

In Anbetracht dessen ist es nur logisch, dass dies ein sehr beliebter Benefit ist: 79 % der Mitarbeitenden nutzen ein Wellbeing-Programm, wenn sie Zugang dazu haben.

Leider haben das nur wenige. Lediglich 12 % der befragten Mitarbeitenden geben an, dass ihr Unternehmen über ein Wellbeing-Programm verfügt. Und das kann nicht den Mitarbeitenden angelastet werden, die schlichtweg nicht wissen, was in ihrem Benefit-Paket enthalten ist. Selbst wenn wir uns bestimmte Benefits wie flexible Arbeitszeiten oder Ernährungsberatung genauer ansehen, ändern sich die Zahlen kaum. Flexibles Arbeiten, die am weitesten verbreitete Wellbeing-Maßnahme, steht nur 20 % der Mitarbeitenden zur Verfügung. Frauengesundheit und Unterstützung bei der Familienplanung? Nur 8 % haben hierzu Zugang.

GEFRAGTE WELLBEING-PROGRAMME SIND NUR FÜR EINE MINDERHEIT DER MITARBEITENDEN ZUGÄNGLICH



Dies sollte alle Personalverantwortlichen aufmerksam werden lassen. Die Benefit-Pakete bleiben weit hinter der steigenden Nachfrage der Mitarbeitenden nach Wellbeing-Angeboten zurück, obwohl die Bereitstellung dieser Ressourcen das Budget schont und die Unternehmensleistung steigert.

Warum sind Wellbeing-Programme so effektiv? Sie sind vielseitig! Mit einer breiten Palette von Aktivitäten ist für jede:n etwas dabei, wodurch sie eher genutzt werden. Diese Vielfalt kann manche Personalabteilungen jedoch überfordern. Wo soll man anfangen? Welche Initiativen werden bei den Mitarbeitenden am besten ankommen?

Schauen wir uns an, welche Aspekte von Wellbeing-Programmen sich am meisten auszahlen.

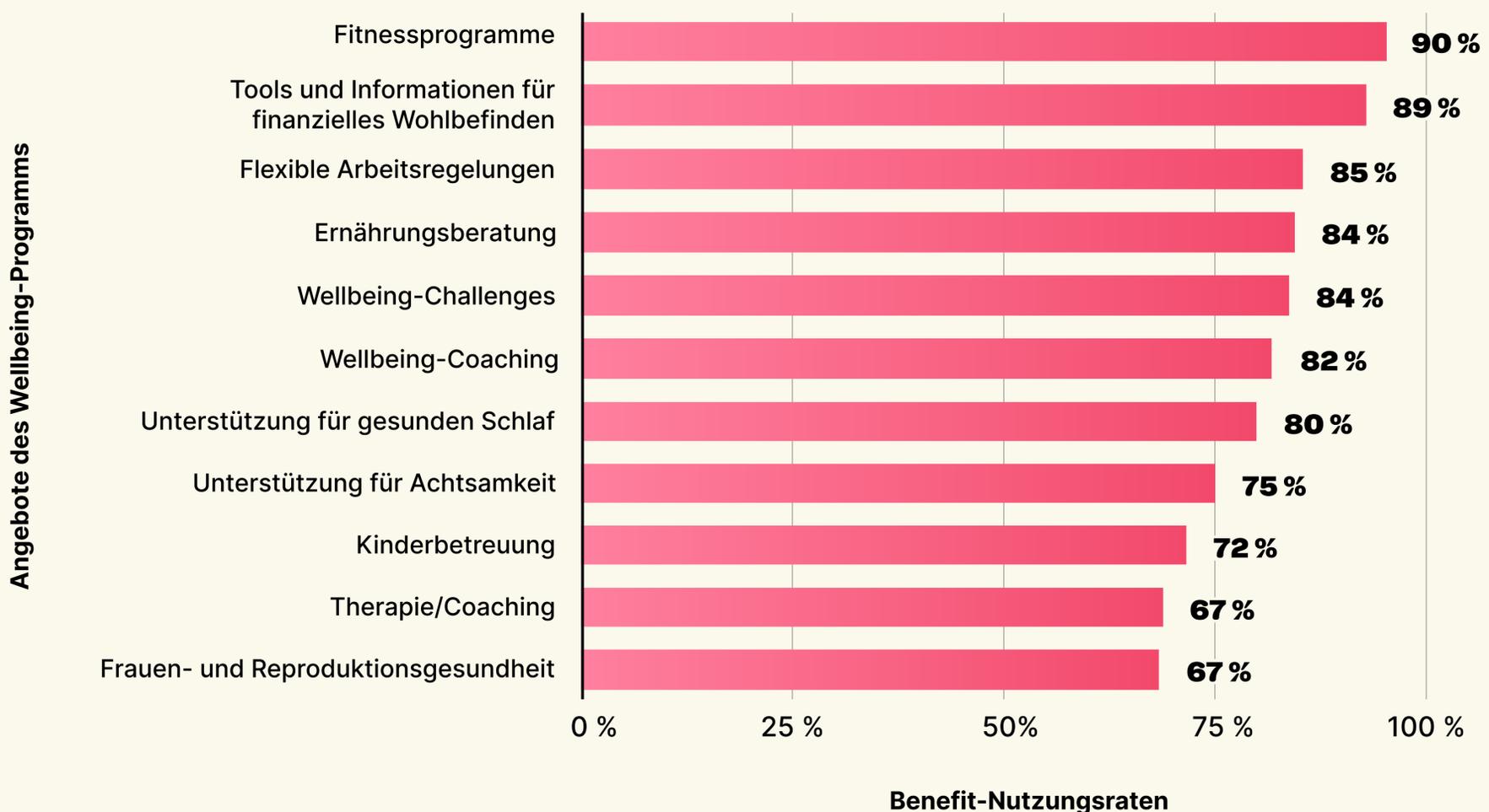
Fitnessprogramme sind ein Erfolgsgarant. 90 % der Mitarbeitenden nehmen dieses Angebot gerne an. Das ist eine verblüffende Zahl im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung.

Erinnern Sie sich daran, dass 27 % der Menschen angaben, einen sitzenden Lebensstil zu haben? Es liegt auf der Hand, dass die Ressourcen und Tools, die von Fitnessprogrammen angeboten werden, Menschen motivieren, das Sofa zu verlassen und in den Krafraum zu gehen.

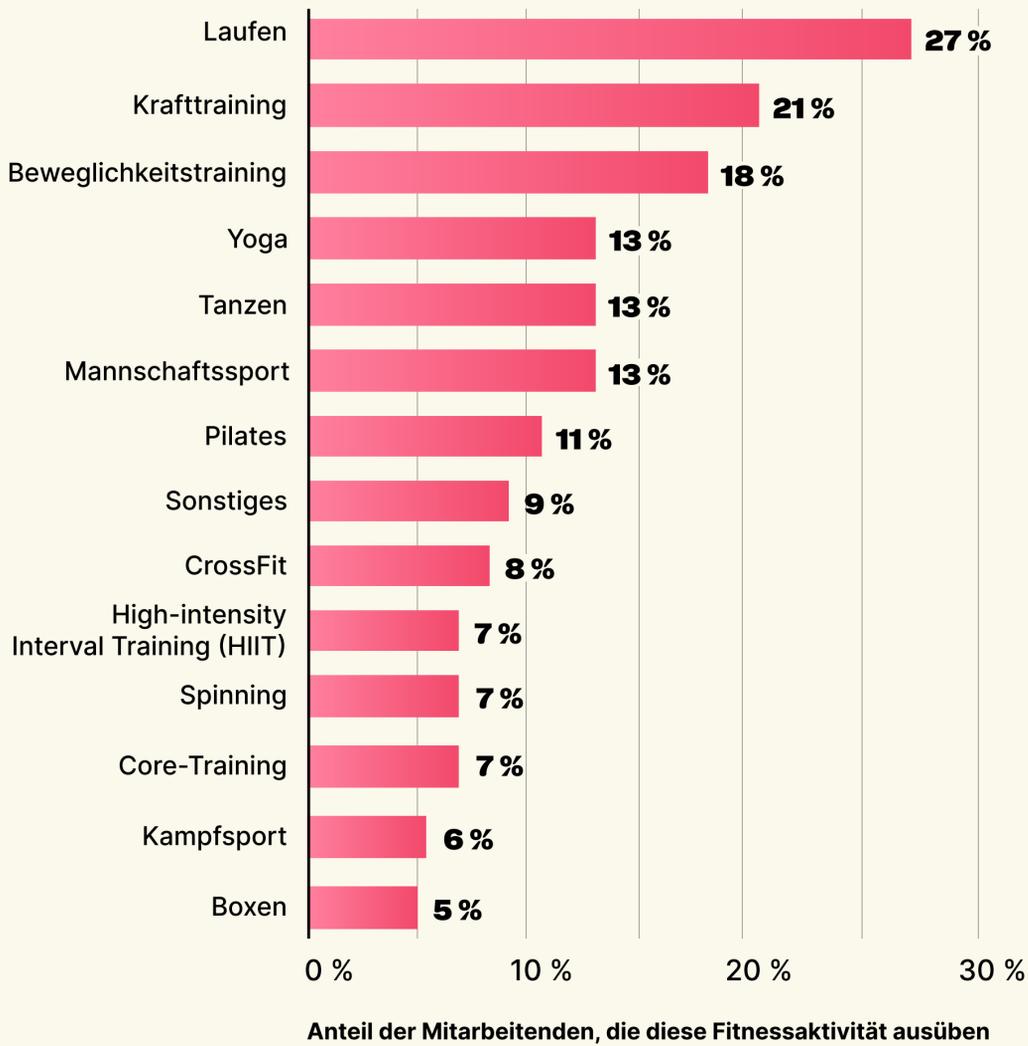
Somit ist die körperliche Fitness eine große Lücke in den meisten Benefit-Paketen: Nur 14 % der Mitarbeitenden geben an, dass ihr Unternehmen Fitnessprogramme anbietet. Die Aufnahme eines solchen Angebots kann ein wichtiger Wettbewerbsvorteil sein, denn es signalisiert, dass Ihr Unternehmen den Nerv der Zeit trifft und in das Wohlbefinden der Mitarbeitenden investiert.

Fitnessprogramme sind ein weites Feld, **aber wenn Sie punkten wollen, sollten Sie sich auf die drei beliebtesten Arten konzentrieren: Laufen, Krafttraining und Beweglichkeitsübungen.** Diese Aktivitäten sind insgesamt und über alle Generationen hinweg beliebt.

JEDES WELLBEING-PROGRAMM WIRD VON DER MEHRHEIT DER MITARBEITENDEN GENUTZT



LAUFEN, KRAFTTRAINING UND BEWEGLICHSÜBUNGEN SIND DIE BELIEBTESTEN FITNESSAKTIVITÄTEN BEI DEN MITARBEITENDEN



Finanzielle Wellbeing-Tools und -Schulungen folgen dicht dahinter mit einer Nutzungsquote von 89 %. Apps für die persönliche Finanzplanung und Seminare zur Altersvorsorge sind wie CrossFit für Ihr Portemonnaie. Kein Wunder, dass diese Angebote heiß begehrt sind, denn 42 % der Mitarbeitenden geben an, dass die Inflation ihr mentales Wohlbefinden beeinträchtigt (an dritter Stelle nach Arbeitsstress und unzureichender Schlafqualität).

Hier zeigt sich das wahre Potenzial von Wellbeing-Programmen – eine kleine Veränderung kann einen positiven Welleneffekt auf verschiedene Lebensbereiche haben.

Sehr beliebt sind auch flexible Arbeitsregelungen, Unterstützung bei der Ernährung, Wellbeing-Challenges, Wellbeing-Coaching, Unterstützung für erholsameren Schlaf sowie Achtsamkeit und Meditation. Jedes dieser Angebote wird, wenn es zur Verfügung steht, von 75 % oder mehr der Mitarbeitenden genutzt.

Doch auch diese Benefits werden nur äußerst selten angeboten: Lediglich 11 % der Mitarbeitenden haben

Zugang zu Achtsamkeits- und Meditationshilfen, und 9 % erhalten Unterstützung für erholsamen Schlaf. Dies ist besorgniserregend, wenn man bedenkt, dass 47 % der Mitarbeitenden unter Arbeitsstress leiden und 44 % über unzureichenden Schlaf klagen.

Der Clou? Apps für besseren Schlaf und Achtsamkeit sind budgetfreundlich und nur einen Klick entfernt und somit einfach in Ihr Benefit-Paket zu integrieren.

Selbst Benefits, die nur für einen Teil Ihrer Mitarbeitenden relevant sind, erfreuen sich großer Beliebtheit. So werden Angebote zur Kinderbetreuung, die nur für Berufstätige von Nutzen sind, zu 72 % in Anspruch genommen. Gesundheitsfürsorge für Frauen sowie Unterstützung bei der Familienplanung – die sich direkt an Mitarbeitende mit Kinderwunsch und an Mitarbeitende, die sich als Frauen identifizieren, richten – werden von 67 % der Mitarbeitenden in Anspruch genommen, wenn sie angeboten werden. Die Botschaft ist eindeutig: Wenn Sie etwas anbieten, wird es auch Zuspruch finden – selbst, wenn es nicht für alle geeignet ist.

Aktien/Miteigentumsanteile

4.1.4

Aktienoptionen sind so etwas wie das Einhorn unter den Benefits – schwer zu finden und sehr gefragt. Von den 5 % der Mitarbeitenden, die angeben, dass ihnen Aktien angeboten werden, nehmen 85 % diese Möglichkeit wahr.

Dieser Benefit birgt nicht nur finanzielle Vorteile für die Mitarbeitenden. Es geht darum, eine Mentalität der Miteigentümerschaft zu fördern, die Ihre Belegschaft motivieren kann, denn Ihre Mitarbeitenden arbeiten nicht mehr einfach stupide vor sich hin. Sie sind Miteigentümer:innen und haben einen Anteil an Ihrem Unternehmen.

Natürlich kann nicht jedes Unternehmen diesen Benefit anbieten. Für kleinere oder nicht börsennotierte Unternehmen steht dies womöglich außer Frage und selbst wenn die Option besteht, ist sie oft langjährigen Mitarbeitenden oder hochrangigen Führungskräften vorbehalten.

Die Botschaft ist jedoch klar: Miteigentümerschaft am Unternehmen ist der Schlüssel zur Motivation der Mitarbeitenden.

Und finanzielles Wohlbefinden ist wichtig. Fast jede:r Mitarbeitende (99 %) gibt an, dass sich die Finanzen auf das Wohlbefinden auswirken, wobei 76 % sagen, dass die Finanzen für ihr allgemeines Wohlbefinden äußerst oder sehr wichtig sind. Dennoch werden 66 % der Mitarbeitenden von ihrer derzeitigen finanziellen Situation von der Arbeit abgelenkt, und die Hälfte der Mitarbeitenden (50 %) gibt an, dass ihre finanzielle Situation sie mindestens ein paar Mal im Monat wach hält.¹²⁷

Angesichts der Inflation, wegen derer sich viele Sorgen machen, ist das Angebot von Aktien nicht nur ein Benefit, sondern eine herausragende Geste. Aktien sind letztendlich finanzielle Anreize für Ihre Belegschaft: ein Vermögen, das im Laufe der Zeit wächst und dazu beiträgt, dass Inflationssorgen in den Hintergrund rücken.

Auch wenn dies nicht so einfach ist, wie eine Augenversicherung zum Krankenversicherungsplan

hinzuzufügen, sollten Sie überlegen, ob Aktienoptionen oder ein anderes Miteigentümerprogramm für Mitarbeitende für Ihr Unternehmen infrage kommen.

Was ist dabei für Sie drin? Langfristige finanzielle Stabilität für Ihre Belegschaft und ein Gefühl der Miteigentümerschaft, das die Leistung Ihres Unternehmens positiv beeinflussen könnte. Es geht nicht nur darum, den Gewinn zu teilen, sondern darum, eine Belegschaft zu kultivieren, die in Ihren Erfolg investiert, im wörtlichen und im übertragenen Sinne.

Möchten Sie Ihr Benefit-Paket attraktiver machen? Dann könnten Aktienoptionen genau das sein, was Sie gesucht haben.



Wie Sie Ihr Benefit-Angebot optimieren können

4.2

Obwohl die Vorteile von maßgeschneiderten Benefit-Paketen auf der Hand liegen, nutzen nur wenige Unternehmen diese Möglichkeit. Lediglich 34 % der Mitarbeitenden geben an, dass ihre Benefits jährlich an ihre veränderten Interessen und Bedürfnisse angepasst werden.

Wenn Sie Ihr Benefit-Budget jedoch optimal ausschöpfen möchten, sollten Sie Ihren Mitarbeitenden die Extras bieten, die sie sich wünschen. Auch wenn Aktienoptionen oder Miteigentümerschaft für Ihr Unternehmen nicht umsetzbar sind, können Sie trotzdem einiges für die Motivation Ihrer Mitarbeitenden tun. Hier erfahren Sie, wie Sie sicherstellen können, dass Ihr Benefit-Paket ein starkes Leistungsversprechen Ihrerseits darstellt, das auf den Prioritäten der Mitarbeitenden selbst beruht.

SCHWERPUNKTBEREICH 1

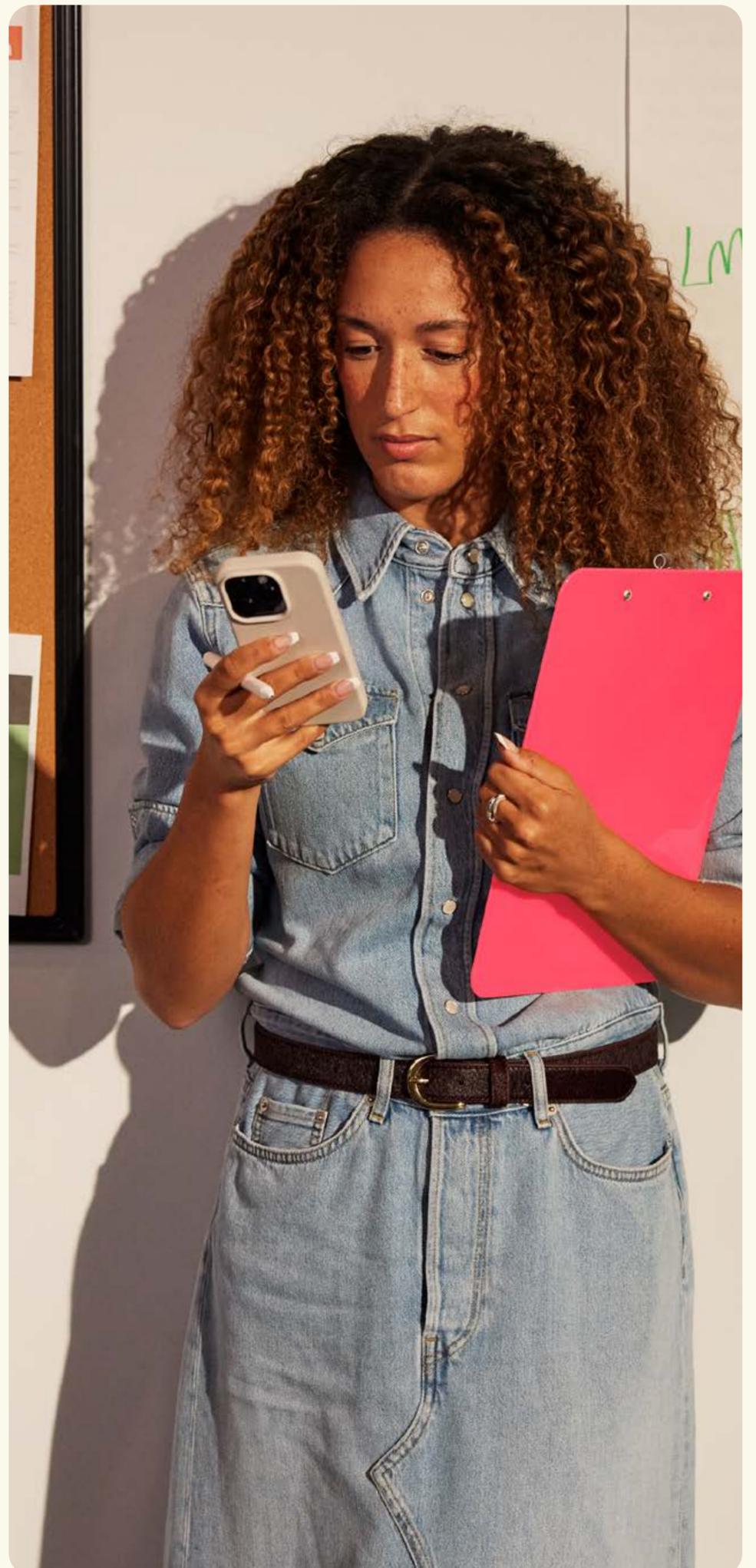
Unterstützung für Gesundheit und Wohlbefinden

SCHWERPUNKTBEREICH 2

Flexible Arbeitsmodelle

SCHWERPUNKTBEREICH 3

Maßgeschneiderte Benefit-Kommunikation für verschiedene Generationen



SCHWERPUNKTBEREICH 1

Unterstützung für Gesundheit und Wohlbefinden

WARUM Mitarbeitende sagen ganz klar, dass ihr Wohlbefinden nicht zur Debatte steht. Unternehmen müssen die Erwartungen ihrer Mitarbeitenden an das Wohlbefinden erfüllen, und dafür eignet sich am besten ein Paket mit Gesundheits- und Wellbeing-Benefits. Dieser Ansatz bietet eine zweigleisige Lösung für die Förderung von Wohlbefinden am Arbeitsplatz: Wellbeing-Programme ermöglichen eine präventive Betreuung, und die Krankenversicherung kann Probleme lösen, wenn sie denn auftreten.



VORGESCHLAGENE MASSNAHMEN

Ausbau von Wellbeing-Programmen

Ganzheitliche Wellbeing-Initiativen – wie z. B. Fitnesskurse, Ernährungsprogramme und Coaching – sind eine gute Möglichkeit, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern, die sich dadurch gesünder ernähren, mehr bewegen, resilienter fühlen und besser schlafen können. Diese Programme helfen ihnen, ein besseres Leben zu führen, während gleichzeitig das Engagement Ihres Unternehmens für das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden deutlich und umsetzbar wird. Dies kann die Mitarbeiterzufriedenheit steigern und gleichzeitig die Unternehmenskultur stärken, die Personalbeschaffung erleichtern und die Mitarbeiterbindung erhöhen.

Solider Krankenversicherungsschutz

Wenn Sie keine Kranken- oder Zusatzversicherung anbieten, sollten Sie dies eventuell überdenken. Sollten Sie bereits eine Krankenversicherung für Ihre Mitarbeitenden anbieten, können Sie trotzdem prüfen, wie umfassend und erschwinglich diese ist. Decken Sie Augenversicherung, Zahnzusatzversicherung oder Therapiekosten ab? Je ganzheitlicher die angebotene Deckung, desto wahrscheinlicher steigen die Zufriedenheitswerte Ihrer Mitarbeitenden.

Subvention von Gesundheitskosten

Es spielt keine Rolle, ob Sie das beste Gesundheitspaket der Welt anbieten, wenn Ihre Mitarbeitenden es sich nicht leisten können, es bei Bedarf in Anspruch zu nehmen. Die Übernahme eines hohen Anteils der Zuzahlungen, die Beteiligung an Gesundheitssparkonten (Health Savings Accounts) für Mitarbeitende oder kostenlose Grippeimpfungen im Betrieb sind Beispiele dafür, wie Sie die finanzielle Belastung Ihrer Mitarbeitenden durch Gesundheitsausgaben verringern können.

SCHWERPUNKTBEREICH 2

Flexible Arbeitsmodelle

WARUM Mitarbeitende möchten nicht nur selbstständig über ihre Zeit bestimmen können, sondern sie müssen dies sogar in bestimmten Situationen. Maßnahmen wie Hybridarbeit oder flexible Arbeitszeiten ermöglichen es den Mitarbeitenden, sich um sich selbst zu kümmern *und* zu den Zeiten zu arbeiten, zu denen sie am produktivsten sind, was Vertrauen und Work-Life-Wellbeing fördert.



VORGESCHLAGENE MASSNAHMEN

Zusätzliche bezahlte Urlaubstage

Wenn man bedenkt, dass 100 % der Mitarbeitenden bezahlten Urlaub in Anspruch nehmen, ist dies ein wichtiger Bestandteil Ihres Benefit-Pakets. Ein großzügiges Angebot an bezahltem Urlaub gibt Mitarbeitenden die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, wann und wie sie sich erholen wollen. Diese Maßnahme kommt dem Bedürfnis der Mitarbeitenden nach Flexibilität entgegen, die sie für ihr Privatleben benötigen. Gleichzeitig sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeitende mehr bezahlten Urlaub in Anspruch nehmen, als ihnen zusteht, wodurch unerwartete Abwesenheiten vermieden werden können. Solche Maßnahmen sind besonders in Branchen wichtig, die auf Schichtarbeit angewiesen sind – wie das Gesundheitswesen, das Hotel- und Gaststättengewerbe oder die verarbeitende Industrie – und die keine anderen Formen der Autonomie wie flexible Arbeitszeiten oder Remote-Arbeit anbieten können.

Förderung einer ergebnisorientierten Kultur

Überlegen Sie einmal: Ist es Ihnen am Ende der Woche wichtiger, dass Ihre Mitarbeitenden 40 Stunden gearbeitet haben, oder dass sie ihre wichtigsten Kennzahlen erreicht haben? Wahrscheinlich geht es Ihnen nur darum, Ergebnisse zu erzielen. Wenn Mitarbeitende ihre Arbeit dann beginnen und beenden können, wenn es für sie am günstigsten ist, können sie ihre Arbeitszeit optimal nutzen und gleichzeitig ihre Kinder von der Schule abholen oder Arzttermine wahrnehmen. Wenn Sie den Schwerpunkt von den geleisteten Arbeitsstunden auf die erzielten Ergebnisse verlagern, ermutigt dies Ihre Führungskräfte, klare Ziele zu setzen und die Leistung auf der Grundlage der Ergebnisse und nicht der am Arbeitsplatz verbrachten Zeit zu messen. Auf diese Weise können Mitarbeitende ihre Zeit effektiver einteilen und dann arbeiten, wenn sie am produktivsten sind.

Hybridarbeit (wo möglich)

Hybride Arbeitsmodelle bieten Mitarbeitenden das Beste aus beiden Welten – die Struktur des Büros und die Flexibilität der Remote-Arbeit. So wird eine größere Autonomie bei der Gestaltung von Arbeitszeiten und -umgebungen ermöglicht und die individuellen Vorlieben und Produktivitätsspitzenzeiten können berücksichtigt werden. Als Bonus kann dies auch das Wohlbefinden der Belegschaft verbessern, denn Mitarbeitende, die in ihrer bevorzugten Arbeitsumgebung arbeiten, geben eher an, dass es ihnen besser geht als Mitarbeitende, bei denen eine Diskrepanz zwischen der tatsächlichen und der gewünschten Arbeitsumgebung besteht.¹²⁸ Durch die Festlegung klarer Richtlinien und Erwartungen bezüglich Remote- und Bürotagen können Unternehmen die Produktivität aufrechterhalten und gleichzeitig den Mitarbeitenden die Autonomie bieten, die sie so schätzen.

SCHWERPUNKTBEREICH 3

Maßgeschneiderte Benefit-Kommunikation für verschiedene Generationen



WARUM Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden nach bestimmten Benefits oder Wellbeing-Angeboten verändert sich im Laufe ihres Lebens. Wenn Sie sich mit den Wünschen der verschiedenen Belegschaftsgruppen vertraut machen, sind Sie besser in der Lage, ein Benefit-Paket zu schnüren, das den Bedürfnissen aller Generationen gerecht wird.

VORGESCHLAGENE MASSNAHMEN

Regelmäßige Umfragen

Konstantes Feedback hilft Ihnen, auf die sich verändernden Bedürfnisse der verschiedenen Generationen Ihrer Belegschaft einzugehen. Sie können Ressourcen wie Umfragen, Fokusgruppen und einen Kummerkasten nutzen, um Erkenntnisse von Ihren Mitarbeitenden zu sammeln. Die Analyse dieser Daten nach Trends hilft Ihnen, Prioritäten und Verbesserungsbereiche zu identifizieren. Dies könnte auch eine gute Gelegenheit sein, um festzustellen, ob Ihre Mitarbeitenden wissen, welche Benefits ihnen zur Verfügung stehen und wie sie diese in Anspruch nehmen können. Vielleicht stellen Sie fest, dass es Ihnen nicht an geeigneten Benefit-Programmen mangelt, sondern dass diese Programme bei Ihren Mitarbeitenden schlichtweg nicht bekannt sind.

Jährliche Anpassung des Benefit-Angebots

Nur 34 % der Unternehmen nehmen regelmäßig Änderungen vor, obwohl dies der beste Weg ist, um sicherzustellen, dass die Benefits auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden in jeder Phase ihrer Karriere abgestimmt sind. Glücklicherweise liefert Ihnen das gesammelte Feedback die benötigten Daten, um neue Benefits einzuführen und gleichzeitig Benefits abzuschaffen, die Ihrem Unternehmen keinen Nutzen mehr bringen.

Personalisierte Benefit-Übersicht

Bieten Sie personalisierte Benefit-Überblicke an, in denen die spezifischen Benefits aufgelistet sind, auf die jede:r Mitarbeitende Anspruch hat. Diese können jährlich verteilt oder über ein Onlineportal zur Verfügung gestellt werden und helfen Ihren Mitarbeitenden, den vollen Umfang ihres Benefit-Pakets zu überblicken und zu verstehen, wie es ihren individuellen Bedürfnissen entspricht.

Der Wellhub-Effekt

5.1 Gesteigertes Wohlbefinden

5.2 Zufriedenere Mitarbeitende



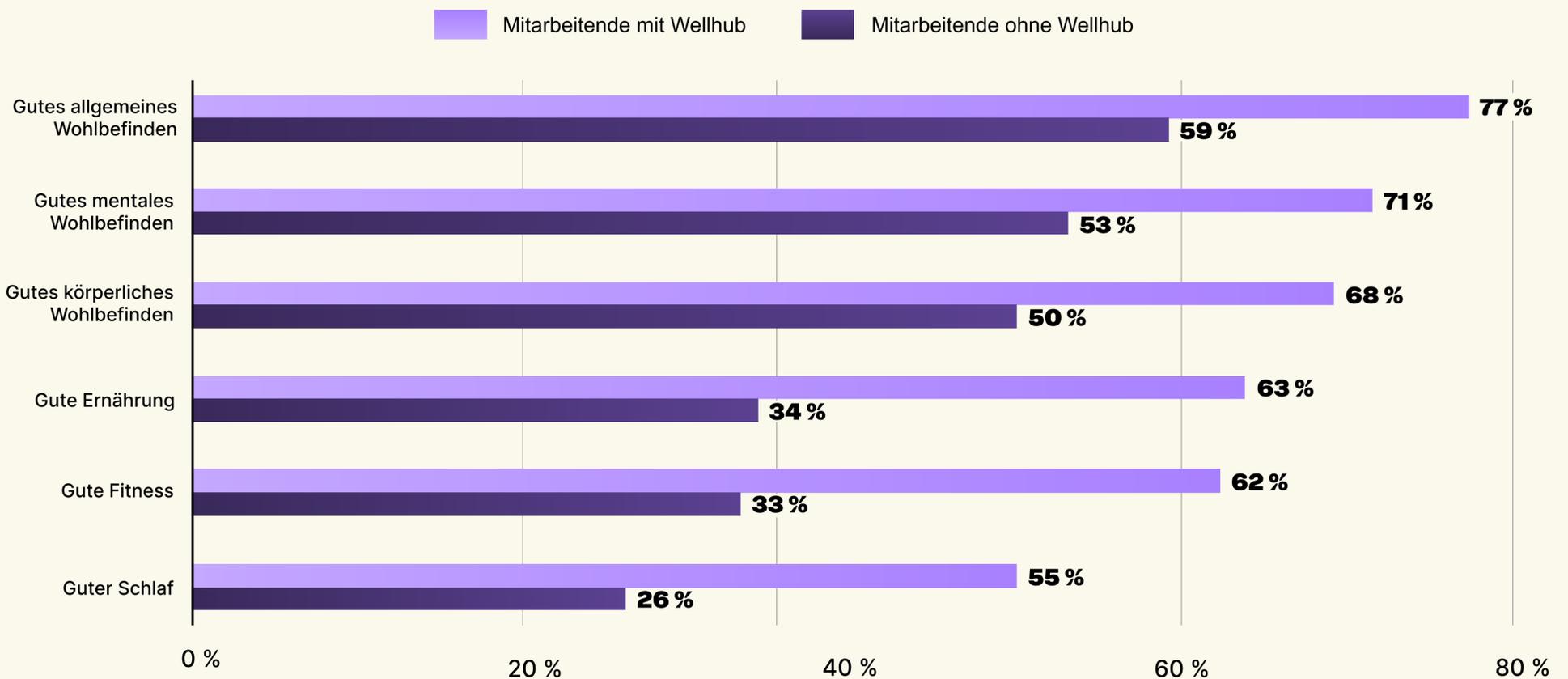
Wellhub steigert nicht nur das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Mitarbeitende, die Wellhub nutzen, sind zufriedener mit ihrem Benefit-Paket, ihrer Personalabteilung und ihrem Unternehmen als Mitarbeitende, die keinen Zugang zu Wellhub haben.

Ein klarer Fall von „Mehr ist besser“: Je öfter Mitarbeitende Wellhub nutzen, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie sich gut fühlen – in Bezug auf sich selbst und auf ihr Unternehmen.

Gesteigertes Wohlbefinden

5.1

MITARBEITENDE MIT WELLHUB BERICHTEN ÜBER EIN BESSERES WOHLBEFINDEN ALS MITARBEITENDE OHNE WELLHUB

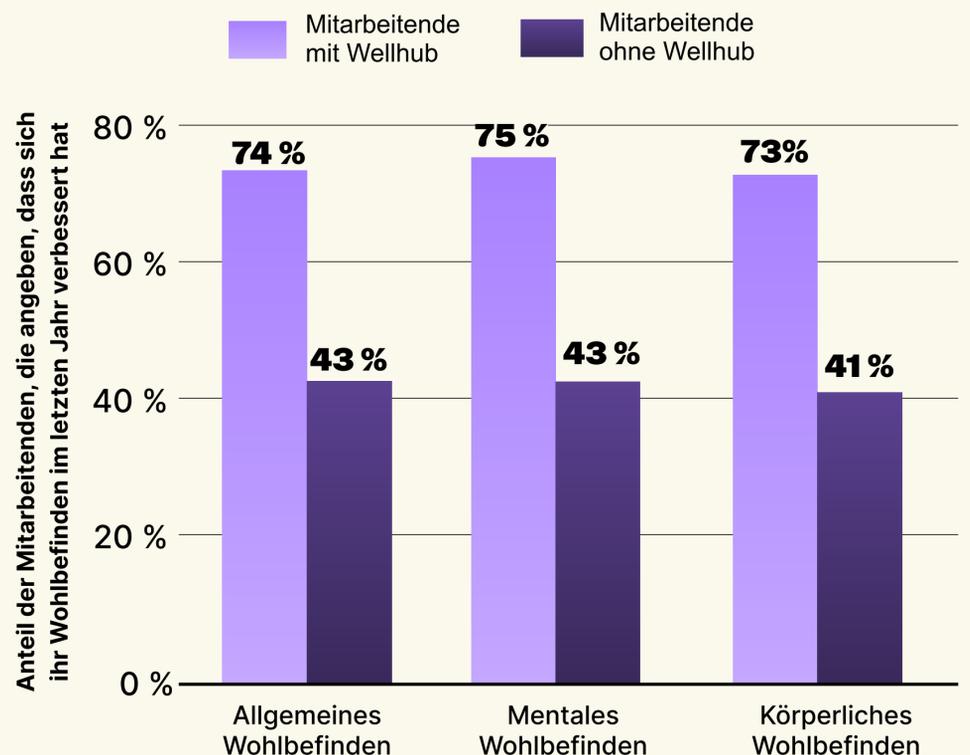


Wenn Wellhub Teil eines Benefit-Pakets für Mitarbeitende ist, steigt das Wohlbefinden der Belegschaft in allen Bereichen. Während Mitarbeitende ohne Wellhub in Bezug auf ihr Wohlbefinden im Mittelfeld liegen, geht es Wellhub-Nutzer:innen bestens. Dabei geht es nicht um marginale Differenzen; es gibt einen großen Unterschied zwischen Mitarbeitenden mit und ohne die Plattform.

Mitarbeitende mit Wellhub bewerten nicht nur ihr Wohlbefinden besser als Mitarbeitende ohne Wellhub; sie geben auch viel häufiger an, dass sich ihr Wohlbefinden in die richtige Richtung entwickelt, es erschwinglicher ist, sich darum zu kümmern, und dass sie sich auch öfter um ihr Wohlbefinden kümmern.

Während sich weniger als die Hälfte der Mitarbeitenden ohne Wellhub besser fühlen als zum gleichen Zeitpunkt vor einem Jahr, berichten 75 % der Wellhub-Nutzer:innen von einem verbesserten Wohlbefinden in allen Bereichen. Mentale Gesundheit? Gestärkt. Körperliche Fitness? In Topform. Allgemeines Wohlbefinden? Überraschend.

MITARBEITENDE MIT WELLHUB GEBEN EHER AN, DASS SICH IHR WOHLBEFINDEN IM LETZTEN JAHR VERBESSERT HAT



Das liegt daran, dass Wellhub nicht nur ein weiteres veraltetes Benefit-Programm ist. Wellhub ist auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ausgerichtet und wird tatsächlich angenommen. Mitarbeitende mit Wellhub geben mit viermal höherer Wahrscheinlichkeit an, ihr Wellbeing-Programm zu nutzen als jene ohne Wellhub. Als ganzheitliches Programm bietet Wellhub eine Einstiegsmöglichkeit für jede:n Mitarbeitende:n, unabhängig von Budget und persönlichen Interessen. Ganz gleich, ob jemand besser schlafen, die Ausdauer verbessern, sich gesünder ernähren, Muskeln aufbauen oder mehr meditieren möchte – unser Programm kann dabei helfen. Und das gilt unabhängig von der Gehaltsklasse. Mitarbeitende mit Wellhub geben mit 19 % höherer Wahrscheinlichkeit an, dass es finanziell möglich ist, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

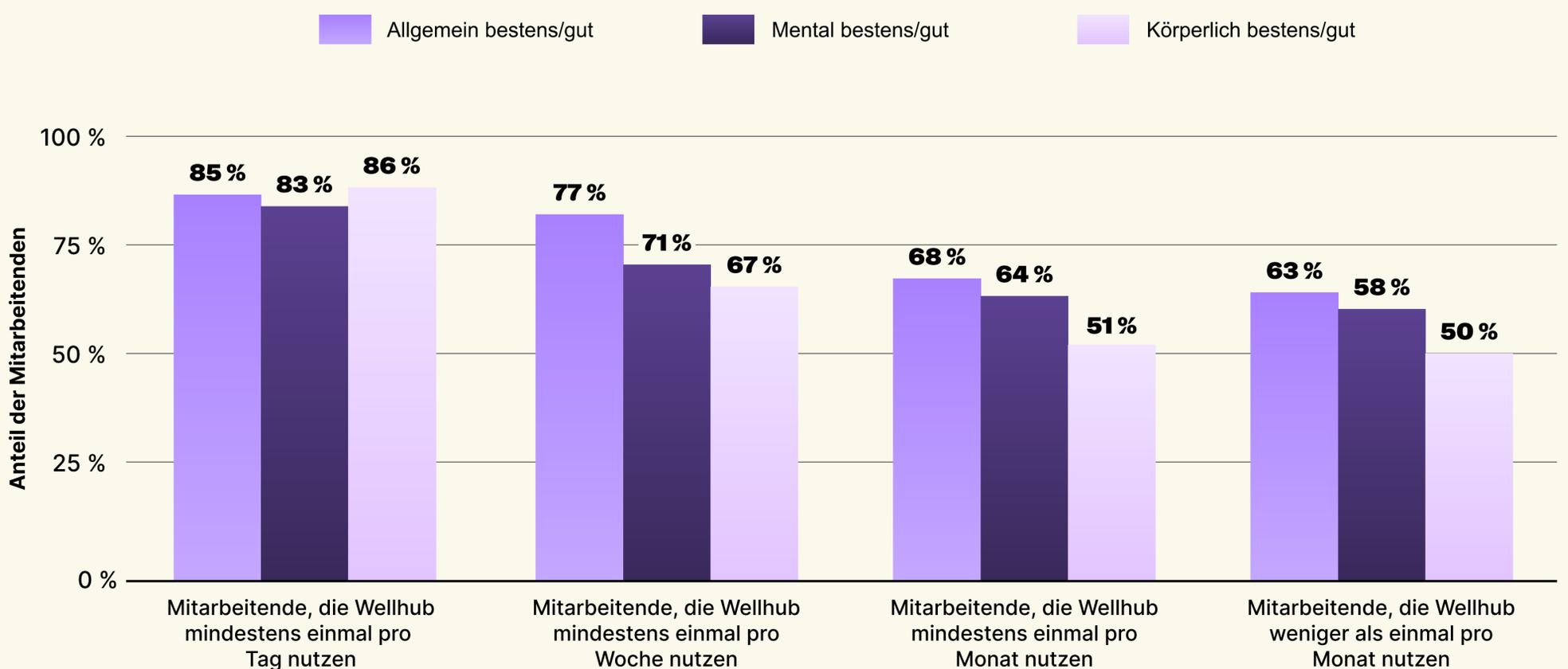
Dies ist von entscheidender Bedeutung, denn Personalverantwortliche haben weder die Zeit noch das Budget für Benefits, die nicht genutzt werden. Schließlich bringt ein Wellbeing-Programm nur dann einen Vorteil, wenn die Mitarbeitenden es auch nutzen. Bei Unternehmen mit einer Teilnahmequote an ihrem Wellbeing-Programm von 11 bis 20 % verzeichnen 75 % einen positiven ROI. Bei Unternehmen mit einer Teilnahmequote von mehr als 91 % steigt dieser Wert auf 99 %.¹²⁹

Das hat zur Folge, dass sich die Mitarbeitenden auch regelmäßiger um sich selbst kümmern. Fast die Hälfte (48 %) der Wellhub-Nutzer:innen trainiert täglich, verglichen mit nur 31 % derjenigen ohne Wellhub. Doch das ist noch nicht alles. Wellhub-Nutzer:innen schlafen auch mehr, suchen häufiger Therapieangebote auf und finden durch vermehrte Achtsamkeitspraktiken zu ihrer inneren Ruhe, was darauf hindeutet, dass Wellhub die Tools und die Unterstützung bietet, die für echte Veränderungen erforderlich sind.

Diese Regelmäßigkeit ist von großer Bedeutung. Betrachtet man nur die Mitarbeitenden mit Wellhub, so zeigt sich, dass es denen, die das Programm häufiger in Anspruch nehmen, besser geht als denjenigen, die es nur sporadisch nutzen. Personalverantwortliche haben ein großes Interesse daran, die Mitarbeitenden zur häufigen Nutzung des Programms zu ermutigen, da aktive Wellhub-Nutzer:innen eher als ihre weniger aktiven Mitarbeitenden folgenden Aussagen zustimmen würden:

- Ihr allgemeines, körperliches und mentales Wohlbefinden ist bestens/gut.
- Ihr allgemeines, körperliches und mentales Wohlbefinden hat sich im letzten Jahr verbessert.
- Sie sind in Form, ernähren sich gesund und schlafen gut.

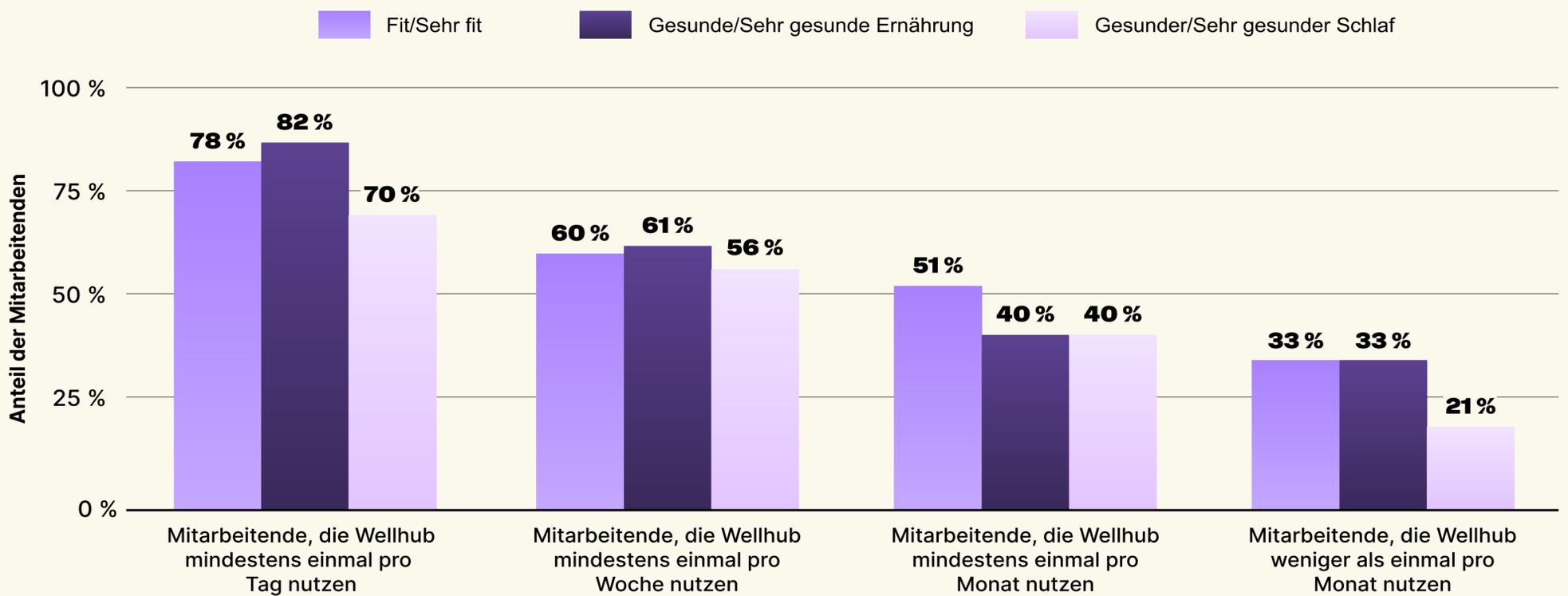
JE ÖFTER MITARBEITENDE WELLHUB NUTZEN, DESTO BESSER FÜHLEN SIE SICH



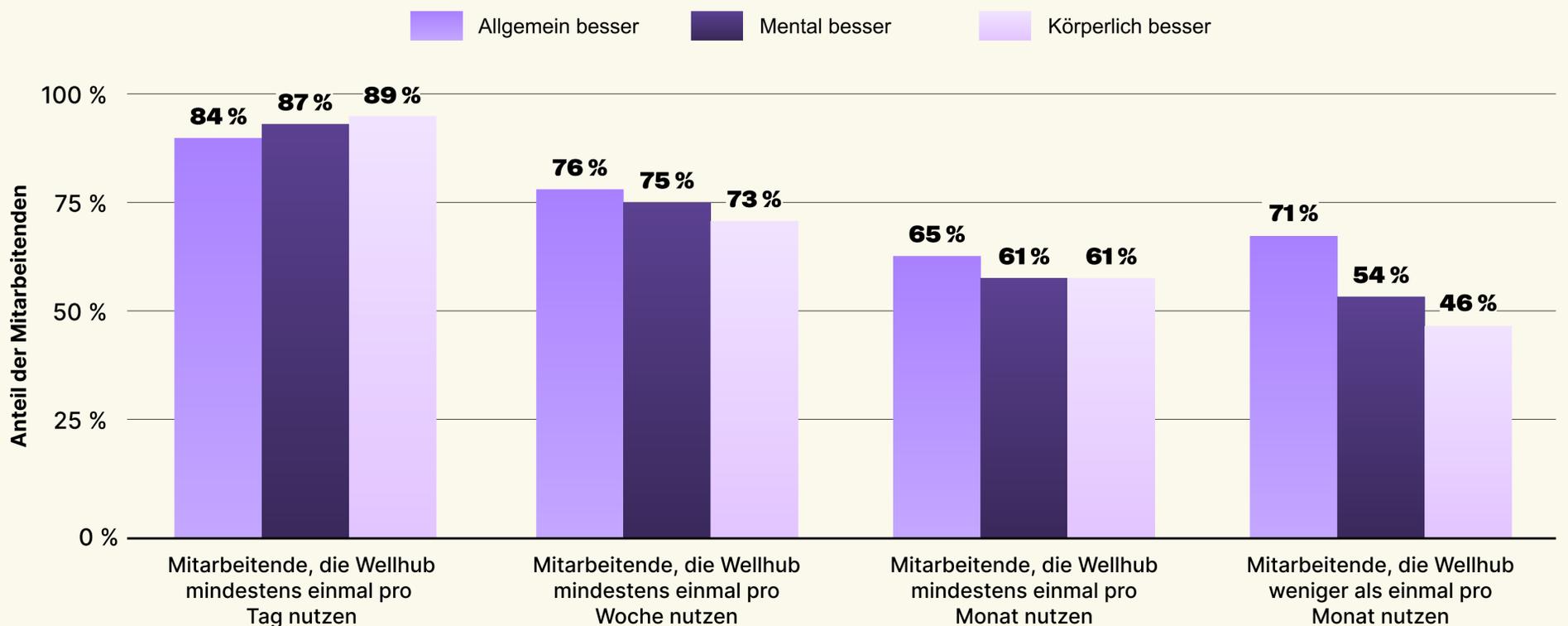
Das Beste daran? Je öfter sie Wellhub nutzen, desto besser fühlen sie sich und desto eher geben sie an, dass es bezahlbar ist, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern. Im Klartext heißt dies: Je mehr Angebote sie nutzen, desto günstiger erscheint es ihnen. Das liegt daran, dass ihnen mit Wellhub ein vielfältiges Angebot an Wellbeing-Optionen zur Verfügung steht: Apps, Sport-, Freizeit- und Wellnesseinrichtungen,

Kurse und Trainer:innen. Ohne Wellhub wäre es für sie finanziell nicht möglich, sich in diesem Umfang um ihr Wohlbefinden zu kümmern. Angesichts der grundlegenden Beziehung zwischen dem Wohlbefinden der Belegschaft und der Unternehmensleistung ist **Wellhub eine äußerst effektive Ergänzung Ihres Benefit-Pakets**. Es verschafft Ihnen einen entscheidenden Vorteil bei der Gewinnung und Bindung hochkarätiger Talente.

SCHLAF, FITNESS UND ERNÄHRUNG VERBESSERN SICH, JE HÄUFIGER MITARBEITENDE WELLHUB NUTZEN



JE HÄUFIGER MITARBEITENDE WELLHUB NUTZEN, DESTO WAHRSCHEINLICHER FÜHLEN SIE SICH DIESES JAHR BESSER ALS IM LETZTEN JAHR



Zufriedenere Mitarbeitende

5.2

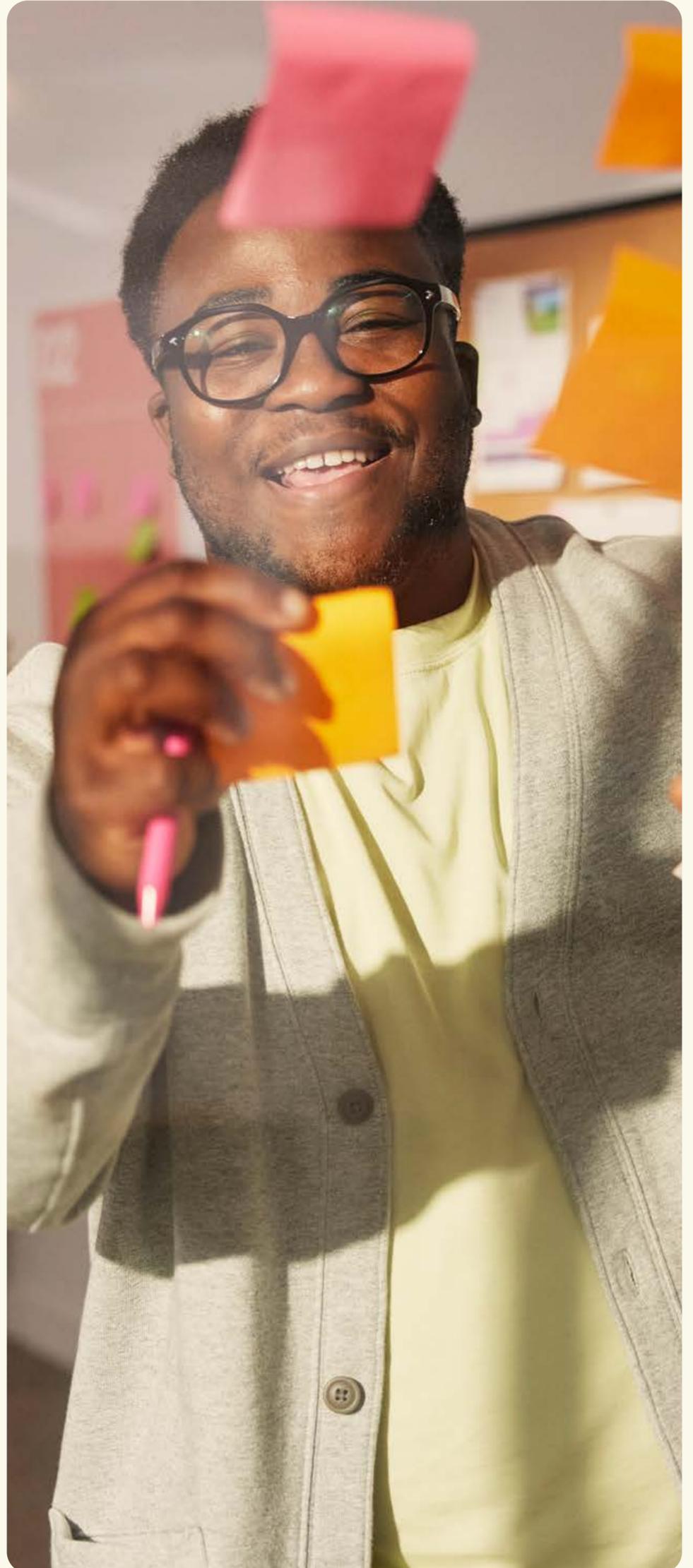
Wellhub bewirkt nicht nur, dass sich die Mitarbeitenden besser fühlen, sondern auch, dass sie sich besser in Bezug auf ihr Unternehmen fühlen.

Der Arbeitsstress ist für Mitarbeitende mit Wellhub deutlich geringer: Nur 35 % der Nutzer:innen berichten von stressbedingten psychischen Problemen, im Vergleich zu ganzen 51 % der Mitarbeitenden ohne Wellhub. Dies liegt daran, dass mehr als ein Drittel (34 %) der Mitarbeitenden während ihres Arbeitstages Zeit hat, sich um sich selbst zu kümmern. Sie können zwischen Zoom-Meetings meditieren oder ihr Mittagessen in einer Ernährungs-App im Pausenraum der Fabrik protokollieren. Nur 12 % der Mitarbeitenden ohne Wellhub können ebenfalls sagen, sich den ganzen Tag über um sich selbst kümmern zu können.

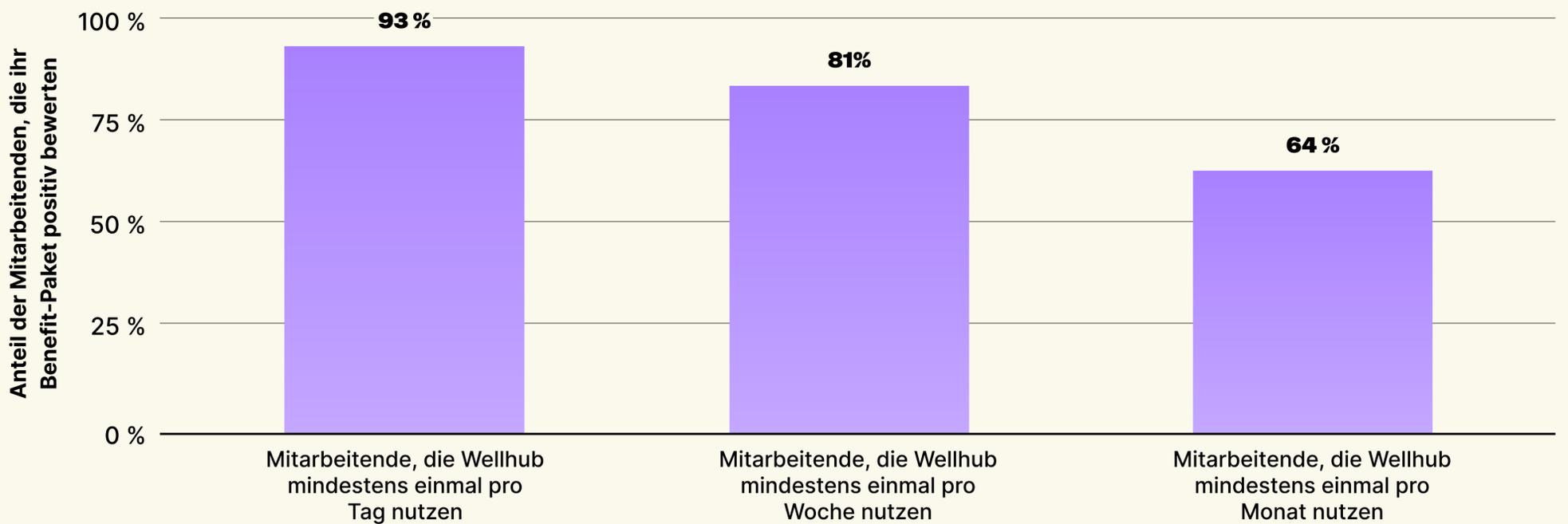
Dies schlägt sich direkt in einer viel höheren Zustimmungsrates zu ihrem gesamten Benefit-Paket nieder: Mitarbeitende mit Wellhub bewerten ihr Benefit-Programm fast dreimal so häufig als Mitarbeitende ohne Wellhub mit „ausgezeichnet“ (37 % gegenüber 13 %). Verständlicherweise machen sie die Personalabteilung dafür verantwortlich. 88 % der Mitarbeitenden mit Wellhub glauben, dass ihre Personalabteilung sich wirklich um ihr Wohlbefinden kümmert, im Vergleich zu 60 % der Mitarbeitenden ohne Wellhub.

Diese Wertschätzung strahlt nach außen. Sie sind nicht nur mit ihrer Gesundheit zufriedener, sondern auch mit ihrem Gehalt. Mit Wellhub fühlen sich 89 % der Mitarbeitenden in ihrer Position und Branche gut entlohnt. Dieser Anteil sinkt auf 71 % bei Mitarbeitenden ohne Wellhub. Der größte Teil dieser Differenz entsteht durch diejenigen, die wirklich begeistert sind – 31 % der Mitarbeitenden mit Wellhub stimmen *voll und ganz zu*, dass sie für ihre Arbeit angemessen entlohnt werden. Unterdessen haben 13 % der Mitarbeitenden ohne Wellhub das Gefühl, dass sie gerade so bekommen, was ihnen zusteht.

Dies verdeutlicht, dass es bei der Vergütung um mehr als nur das Gehalt geht. Wellbeing-Programme sind ein entscheidender Teil eines überzeugenden Gesamtvergütungspakets. Das heißt, Wellhub ermöglicht es Unternehmen, ihren Mitarbeitenden die Vergütung und Unterstützung für ihr Wohlbefinden zu bieten, die sie verlangen. Die Mitarbeiterzufriedenheitsraten zeigen, wie wirkungsvoll diese Kombination ist: Mitarbeitende mit



JE HÄUFIGER MITARBEITENDE WELLHUB NUTZEN, DESTO BESSER BEWERTEN SIE IHR BENEFIT-PROGRAMM



Wellhub sagen mit einer mehr als doppelt so häufigen Wahrscheinlichkeit, dass sie bei ihrem derzeitigen Unternehmen „äußerst zufrieden“ sind (32 %) als Mitarbeitende ohne Wellhub (12 %).

Wellhub sorgt nicht nur dafür, dass sich Mitarbeitende besser fühlen, sondern auch dafür, dass sie sich besser in Bezug auf ihr Unternehmen fühlen. Je häufiger jemand Wellhub nutzt, desto wahrscheinlicher ist es, dass diese Personen sagen:

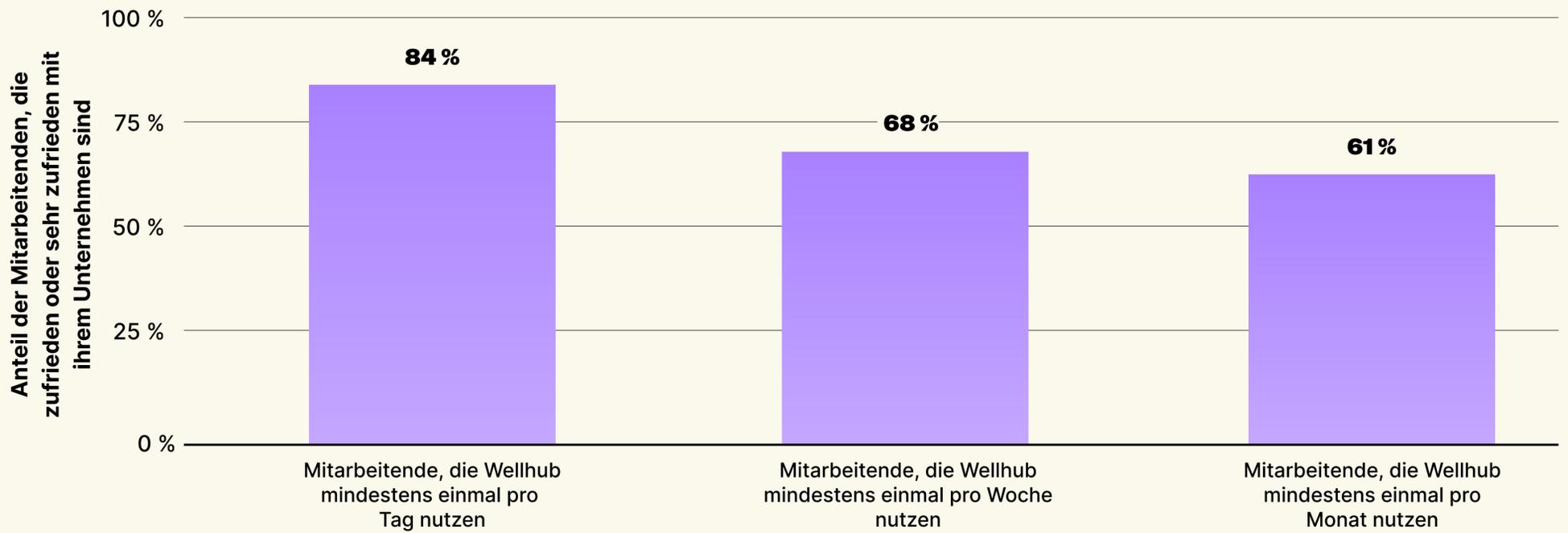
- Die Benefits und Wellbeing-Programme ihres Unternehmens sind ausgezeichnet oder gut.
- Sie sind zufrieden/äußerst zufrieden in ihrem Unternehmen.
- Ihre Personalabteilung kümmert sich wirklich um ihr Wohlbefinden.
- Sie werden ihrer Position und Branche entsprechend angemessen entlohnt.

Wellhub fördert nicht nur die Gesundheit der Mitarbeitenden, sondern stärkt auch die Bindung zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen. Das Ergebnis? Unternehmen mit Wellhub verzeichnen einen erfreulichen Rückgang sowohl der Gesundheitskosten *als auch* der Fluktuationsrate.¹³⁰

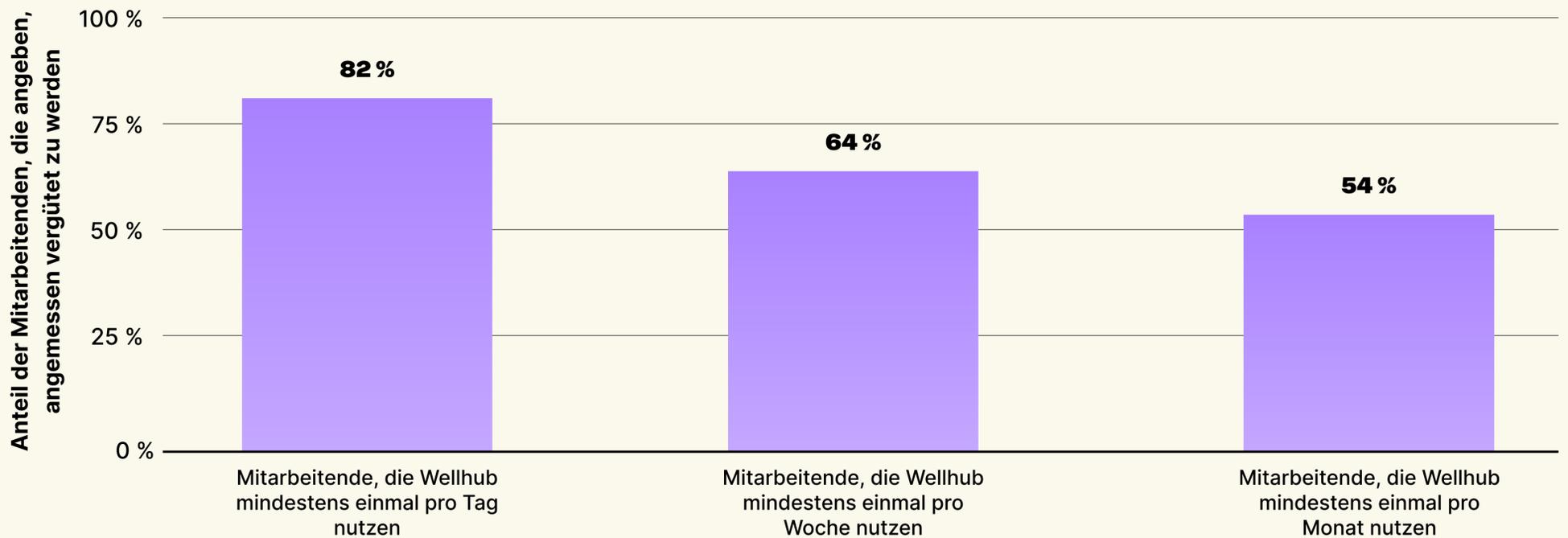
Dieser doppelte Erfolg entlastet die Personalabteilungen von der ständigen Aufgabe, Probleme zu lösen. Anstatt sich mit Gesundheitsbeschwerden und Austrittsgesprächen herumzuschlagen, können sie sich strategischen Aufgaben widmen. Stellen Sie sich vor, die Personalabteilung hätte auf einmal viel Zeit übrig – **das ist keine Wunschvorstellung, sondern der Wellhub-Effekt.**



MITARBEITENDE MIT WELLHUB GEBEN EHER AN, DASS SICH IHR WOHLBEFINDEN IM LETZTEN JAHR VERBESSERT HAT



JE MEHR MITARBEITENDE WELLHUB NUTZEN, DESTO WAHRSCHEINLICHER SIND SIE MIT IHRER VERGÜTUNG ZUFRIEDEN



Fazit

Wenn Ihre Belegschaft nur auf Sparflamme arbeitet, dann arbeitet auch ihr Unternehmen nur auf Sparflamme.

Die Realität zu erkennen verschafft Unternehmen einen deutlichen Wettbewerbsvorteil. Ein gesundheitsorientiertes Benefit-Paket zieht nicht nur die besten Talente an, sondern kann auch die Rentabilität steigern, indem es die Kosten für das Talentmanagement senkt und die Produktivität erhöht.

Doch bei den meisten Unternehmen besteht in diesem Bereich noch Verbesserungsbedarf. Mitarbeitende, die es satt haben, ihre Gesundheit für Präsentationen und Tabellenkalkulationen zu opfern, verlassen das Unternehmen. Dies führt dazu, dass sich Unternehmen wieder den Jobbörsen zuwenden und einer Belegschaft hinterherjagen, die nur an Unternehmen interessiert ist, die ihnen zu persönlichem und beruflichem Erfolg verhelfen.

Die jüngeren Generationen sind die Anführer dieses grundlegenden Wandels. Millennials und Mitarbeitende der Generation Z setzen neue Maßstäbe für die Erwartungen am Arbeitsplatz und fordern umfassende Benefit-Programme mit einem starken Schwerpunkt auf Wohlbefinden. Sie bestehen darauf, dass Unternehmen alle ihre mentalen, körperlichen und finanziellen Bedürfnisse erfüllen. Für sie ist das Leben nicht ihr Job – ihr Job ist dazu da, ihr Leben zu unterstützen.

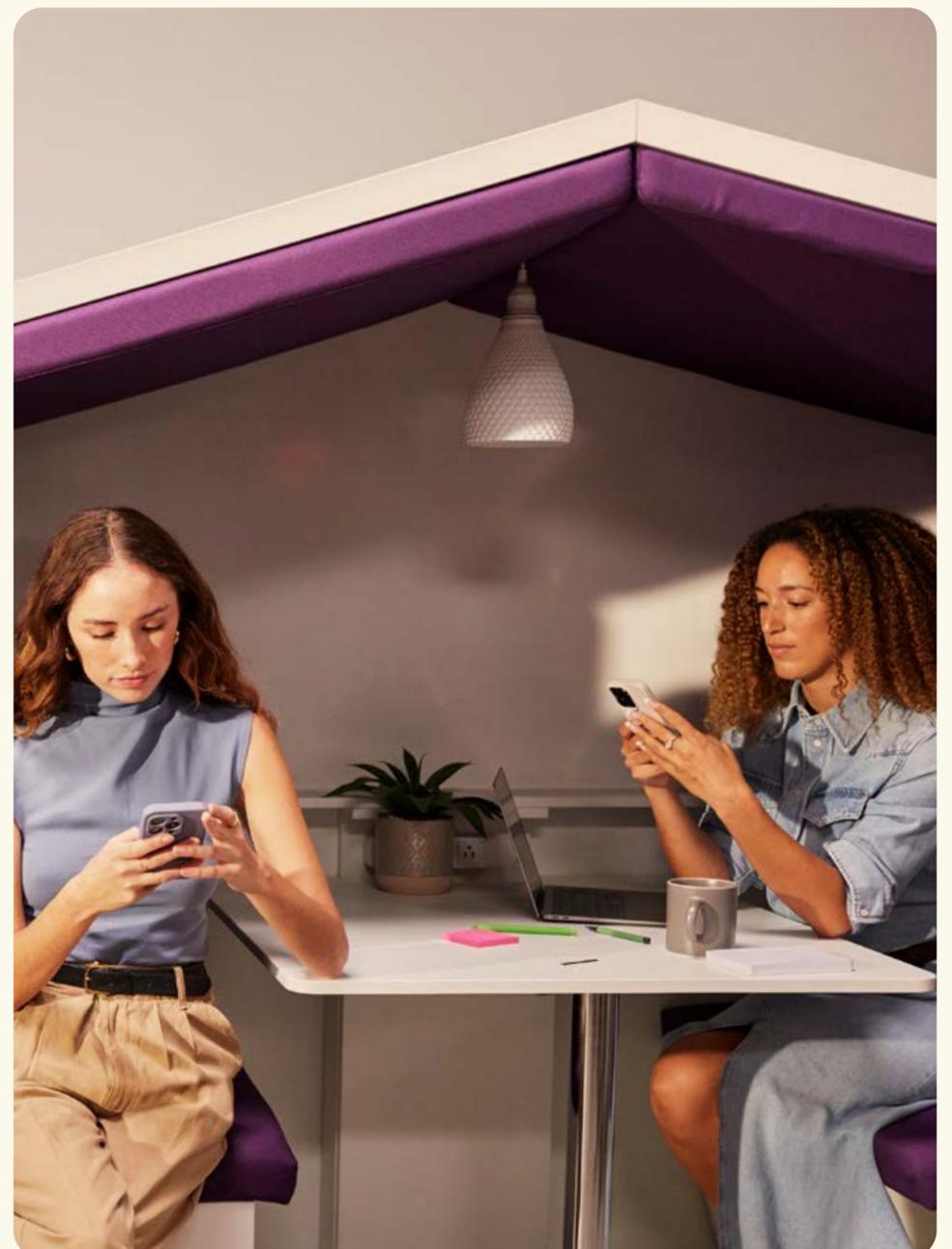
Dieser Generationenwechsel hat tiefgreifende Auswirkungen auf Unternehmen. Mitarbeitende leben nicht mehr nur für das Wochenende. Unternehmen müssen etwas bieten, wofür es sich lohnt, von Montag bis Freitag zur Arbeit zu erscheinen. Wenn es nicht gelingt, eine ausgeprägte Kultur des Wohlbefindens zu fördern, besteht die Gefahr einer höheren Personalfuktuation und der damit verbundenen enormen Kosten für Neueinstellungen und Einarbeitungen.

Um die veränderten Erwartungen der Mitarbeitenden von heute zu erfüllen, bedarf es mehr als lückenhafter Benefit-Programme und isolierter Wellbeing-Initiativen. Unternehmen müssen ein attraktives Benefit-Paket anbieten, das eine solide Krankenversicherung, eine wettbewerbsfähige Vergütung, flexible Arbeitsbedingungen und ganzheitliche Wellbeing-Programme umfasst, die den vielfältigen Bedürfnissen der Mitarbeitenden in jeder Lebensphase gerecht werden.

Glücklicherweise sind Wellbeing-Programme sehr anpassungsfähig. Da das Wohlbefinden eng mit allem verknüpft ist, kann sich jede Maßnahme positiv auf mehrere Aspekte des Lebens der Mitarbeitenden auswirken.

So fördert Meditation beispielsweise nicht nur die emotionale Gesundheit – ein weit verbreitetes Bedürfnis –, sondern verhilft Mitarbeitenden auch zu einer besseren Schlafqualität und Konzentration, was für eine effektive Arbeitsleistung entscheidend ist. Jede Maßnahme zur Steigerung des Wohlbefindens kann einen starken positiven Kreislauf in Gang setzen, der sich mit jeder einzelnen Maßnahme zur Selbstfürsorge verstärkt.

Wenn Sie das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden noch nicht fördern, ist Ihr nächster Schritt klar: Es ist Zeit, eine ganzheitliche Strategie für das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden zu entwickeln. Die Vorteile sind tiefgreifend und weitreichend. Unternehmen können ihre Produktivität und die Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden deutlich steigern und so die Grundlage für langfristigen Erfolg auf einem wettbewerbsintensiven Markt schaffen.



Wohlbefinden weltweit

7.1 Die wichtigsten globalen Erkenntnisse

7.2 Argentinien

7.3 Brasilien

7.4 Chile

7.5 Deutschland

7.7 Italien

7.7 Mexiko

7.8 Spanien

7.9 Vereinigte Staaten

7.10 Vereinigtes Königreich



Die wichtigsten globalen Erkenntnisse

7.1

DIE WICHTIGSTEN DATEN

88 %

der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden bei der Arbeit ebenso wichtig wie ihr Gehalt.

66 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihre Personalabteilung sich wirklich für ihr Wohlbefinden interessiert.

89 %

würden bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nur Unternehmen in Betracht ziehen, die einen klaren Schwerpunkt auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legen.

68 %

der Mitarbeitenden geben an, dass ihre finanzielle Situation sie davon abhält, in ihr allgemeines Wohlbefinden zu investieren.

89 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihr Unternehmen die Verantwortung hat, ihnen zu helfen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

47 %

der Mitarbeitenden geben an, dass sich Arbeitsstress negativ auf ihr mentales Wohlbefinden auswirkt, was ihn zur Hauptursache für Probleme mit der mentalen Gesundheit macht – noch vor Inflation, schlechtem Wohlbefinden oder Isolation.

83 %

der Mitarbeitenden würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das sich nicht auf ihr Wohlbefinden konzentriert.

61 %

der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen sind zufrieden bei ihrem Unternehmen, im Vergleich zu 36 % der Mitarbeitenden ohne.



Argentinien

7.2

DIE WICHTIGSTEN DATEN

91 %

der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden bei der Arbeit ebenso wichtig wie ihr Gehalt.

60 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihre Personalabteilung sich wirklich für ihr Wohlbefinden interessiert.

92 %

würden bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nur Unternehmen in Betracht ziehen, die einen klaren Schwerpunkt auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legen.

73 %

der Mitarbeitenden geben an, dass ihre finanzielle Situation sie davon abhält, in ihr allgemeines Wohlbefinden zu investieren.

88 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihr Unternehmen die Verantwortung hat, ihnen dabei zu helfen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

67 %

der Mitarbeitenden geben an, dass die Inflation ihr mentales Wohlbefinden negativ beeinflusst, was sie zur führenden Ursache für psychische Gesundheitsprobleme macht. An zweiter Stelle steht Arbeitsstress, von dem 55 % der Mitarbeitenden betroffen sind.

86 %

der Mitarbeitenden würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das sich nicht auf ihr Wohlbefinden konzentriert.

58 %

der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen sind zufrieden bei ihrem Unternehmen, im Vergleich zu 34 % der Mitarbeitenden ohne Wellbeing-Programm.



Brasilien

7.3

DIE WICHTIGSTEN DATEN

92 %

der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden bei der Arbeit ebenso wichtig wie ihr Gehalt.

76 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihre Personalabteilung sich wirklich für ihr Wohlbefinden interessiert.

94 %

würden bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nur Unternehmen in Betracht ziehen, die einen klaren Schwerpunkt auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legen.

59 %

der Mitarbeitenden geben an, dass ihre finanzielle Situation sie davon abhält, in ihr allgemeines Wohlbefinden zu investieren.

82 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihr Unternehmen die Verantwortung hat, ihnen dabei zu helfen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

45 %

der Mitarbeitenden geben an, dass Arbeitsstress ihr mentales Wohlbefinden negativ beeinflusst, was es zur führenden Ursache für Probleme mit der emotionalen Gesundheit macht.

92 %

der Mitarbeitenden würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das sich nicht auf ihr Wohlbefinden konzentriert.

77 %

der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen sind zufrieden bei ihrem Unternehmen, im Vergleich zu 49 % der Mitarbeitenden ohne Wellbeing-Programm.





Chile

7.4

DIE WICHTIGSTEN DATEN

88 %

der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden bei der Arbeit ebenso wichtig wie ihr Gehalt.

65 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihre Personalabteilung sich wirklich für ihr Wohlbefinden interessiert.

93 %

würden bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nur Unternehmen in Betracht ziehen, die einen klaren Schwerpunkt auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legen.

77 %

der Mitarbeitenden geben an, dass ihre finanzielle Situation sie davon abhält, in ihr allgemeines Wohlbefinden zu investieren.

86 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihr Unternehmen die Verantwortung hat, ihnen dabei zu helfen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

55 %

der Mitarbeitenden geben an, dass Arbeitsstress ihr mentales Wohlbefinden negativ beeinflusst, was es zur führenden Ursache für Probleme mit der emotionalen Gesundheit macht.

83 %

der Mitarbeitenden würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das sich nicht auf ihr Wohlbefinden konzentriert.

52 %

der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen sind zufrieden bei ihrem Unternehmen, im Vergleich zu 27 % der Mitarbeitenden ohne Wellbeing-Programm.





Deutschland

7.5

DIE WICHTIGSTEN DATEN

89 %

der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden bei der Arbeit ebenso wichtig wie ihr Gehalt.

69 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihre Personalabteilung sich wirklich für ihr Wohlbefinden interessiert.

85 %

würden bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nur Unternehmen in Betracht ziehen, die einen klaren Schwerpunkt auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legen.

62 %

der Mitarbeitenden geben an, dass ihre finanzielle Situation sie davon abhält, in ihr allgemeines Wohlbefinden zu investieren.

86 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihr Unternehmen die Verantwortung hat, ihnen dabei zu helfen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

48 %

der Mitarbeitenden geben an, dass Schlafmangel ihr mentales Wohlbefinden beeinträchtigt, was ihn damit zur Hauptursache für psychische Gesundheitsprobleme macht. An dritter Stelle steht Arbeitsstress für 42 % der Mitarbeitenden, dicht hinter der Inflation (43 %).

83 %

der Mitarbeitenden würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das sich nicht auf ihr Wohlbefinden konzentriert.

56 %

der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen sind zufrieden bei ihrem Unternehmen, im Vergleich zu 39 % der Mitarbeitenden ohne Wellbeing-Programm.



Italien

7.6

DIE WICHTIGSTEN DATEN

79 %

der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden bei der Arbeit ebenso wichtig wie ihr Gehalt.

60 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihre Personalabteilung sich wirklich für ihr Wohlbefinden interessiert.

83 %

würden bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nur Unternehmen in Betracht ziehen, die einen klaren Schwerpunkt auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legen.

63 %

der Mitarbeitenden geben an, dass ihre finanzielle Situation sie davon abhält, in ihr allgemeines Wohlbefinden zu investieren.

81 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihr Unternehmen die Verantwortung hat, ihnen dabei zu helfen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

49 %

der Mitarbeitenden geben an, dass Arbeitsstress ihr mentales Wohlbefinden negativ beeinflusst, was es zur führenden Ursache für Probleme mit der mentalen Gesundheit macht.

72 %

der Mitarbeitenden würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das sich nicht auf ihr Wohlbefinden konzentriert.

52 %

der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen sind zufrieden bei ihrem Unternehmen, im Vergleich zu 25 % der Mitarbeitenden ohne Wellbeing-Programm.



Mexiko

7.7

DIE WICHTIGSTEN DATEN

94 % der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden bei der Arbeit ebenso wichtig wie ihr Gehalt.

67 % der Mitarbeitenden glauben, dass ihre Personalabteilung sich wirklich für ihr Wohlbefinden interessiert.

94 % würden bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nur Unternehmen in Betracht ziehen, die einen klaren Schwerpunkt auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legen.

70 % der Mitarbeitenden geben an, dass ihre finanzielle Situation sie davon abhält, in ihr allgemeines Wohlbefinden zu investieren.

91 % der Mitarbeitenden glauben, dass ihr Unternehmen die Verantwortung hat, ihnen dabei zu helfen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

55 % der Mitarbeitenden geben an, dass Arbeitsstress ihr mentales Wohlbefinden negativ beeinflusst, was es zur führenden Ursache für Probleme mit der mentalen Gesundheit macht.

90 % der Mitarbeitenden würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das sich nicht auf ihr Wohlbefinden konzentriert.

62 % der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen sind zufrieden bei ihrem Unternehmen, im Vergleich zu 34 % der Mitarbeitenden ohne Wellbeing-Programm.





Spanien

7.8

DIE WICHTIGSTEN DATEN

88 %

der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden bei der Arbeit ebenso wichtig wie ihr Gehalt.

56 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihre Personalabteilung sich wirklich für ihr Wohlbefinden interessiert.

86 %

würden bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nur Unternehmen in Betracht ziehen, die einen klaren Schwerpunkt auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legen.

68 %

der Mitarbeitenden geben an, dass ihre finanzielle Situation sie davon abhält, in ihr allgemeines Wohlbefinden zu investieren.

88 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihr Unternehmen die Verantwortung hat, ihnen dabei zu helfen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

48 %

der Mitarbeitenden geben an, dass Arbeitsstress ihr mentales Wohlbefinden negativ beeinflusst, was es zur führenden Ursache für Probleme mit der mentalen Gesundheit macht.

80 %

der Mitarbeitenden würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das sich nicht auf ihr Wohlbefinden konzentriert.

56 %

der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen sind zufrieden bei ihrem Unternehmen, im Vergleich zu 34 % der Mitarbeitenden ohne Wellbeing-Programm.



Vereinigte Staaten

7.9

DIE WICHTIGSTEN DATEN

85 % der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden bei der Arbeit ebenso wichtig wie ihr Gehalt.

76 % der Mitarbeitenden glauben, dass ihre Personalabteilung sich wirklich für ihr Wohlbefinden interessiert.

86 % würden bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nur Unternehmen in Betracht ziehen, die einen klaren Schwerpunkt auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legen.

69 % der Mitarbeitenden geben an, dass ihre finanzielle Situation sie davon abhält, in ihr allgemeines Wohlbefinden zu investieren.

78 % der Mitarbeitenden glauben, dass ihr Unternehmen die Verantwortung hat, ihnen dabei zu helfen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

50 % der Mitarbeitenden geben an, dass Arbeitsstress ihr mentales Wohlbefinden negativ beeinflusst, was es zur führenden Ursache für Probleme mit der mentalen Gesundheit macht.

79 % der Mitarbeitenden würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das sich nicht auf ihr Wohlbefinden konzentriert.

67 % der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen sind zufrieden bei ihrem Unternehmen, im Vergleich zu 51 % der Mitarbeitenden ohne Wellbeing-Programm.



Vereinigtes Königreich

7.10

DIE WICHTIGSTEN DATEN

83 % der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden bei der Arbeit ebenso wichtig wie ihr Gehalt.

63 % der Mitarbeitenden glauben, dass ihre Personalabteilung sich wirklich für ihr Wohlbefinden interessiert.

85 % würden bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nur Unternehmen in Betracht ziehen, die einen klaren Schwerpunkt auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legen.

72 % der Mitarbeitenden geben an, dass ihre finanzielle Situation sie davon abhält, in ihr allgemeines Wohlbefinden zu investieren.

86 % der Mitarbeitenden glauben, dass ihr Unternehmen die Verantwortung hat, ihnen dabei zu helfen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

42 % der Mitarbeitenden geben an, dass Arbeitsstress ihr mentales Wohlbefinden negativ beeinflusst, was es zur führenden Ursache für Probleme mit der mentalen Gesundheit macht.

81 % der Mitarbeitenden würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das sich nicht auf ihr Wohlbefinden konzentriert.

63 % der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen sind zufrieden bei ihrem Unternehmen, im Vergleich zu 43 % der Mitarbeitenden ohne Wellbeing-Programm.

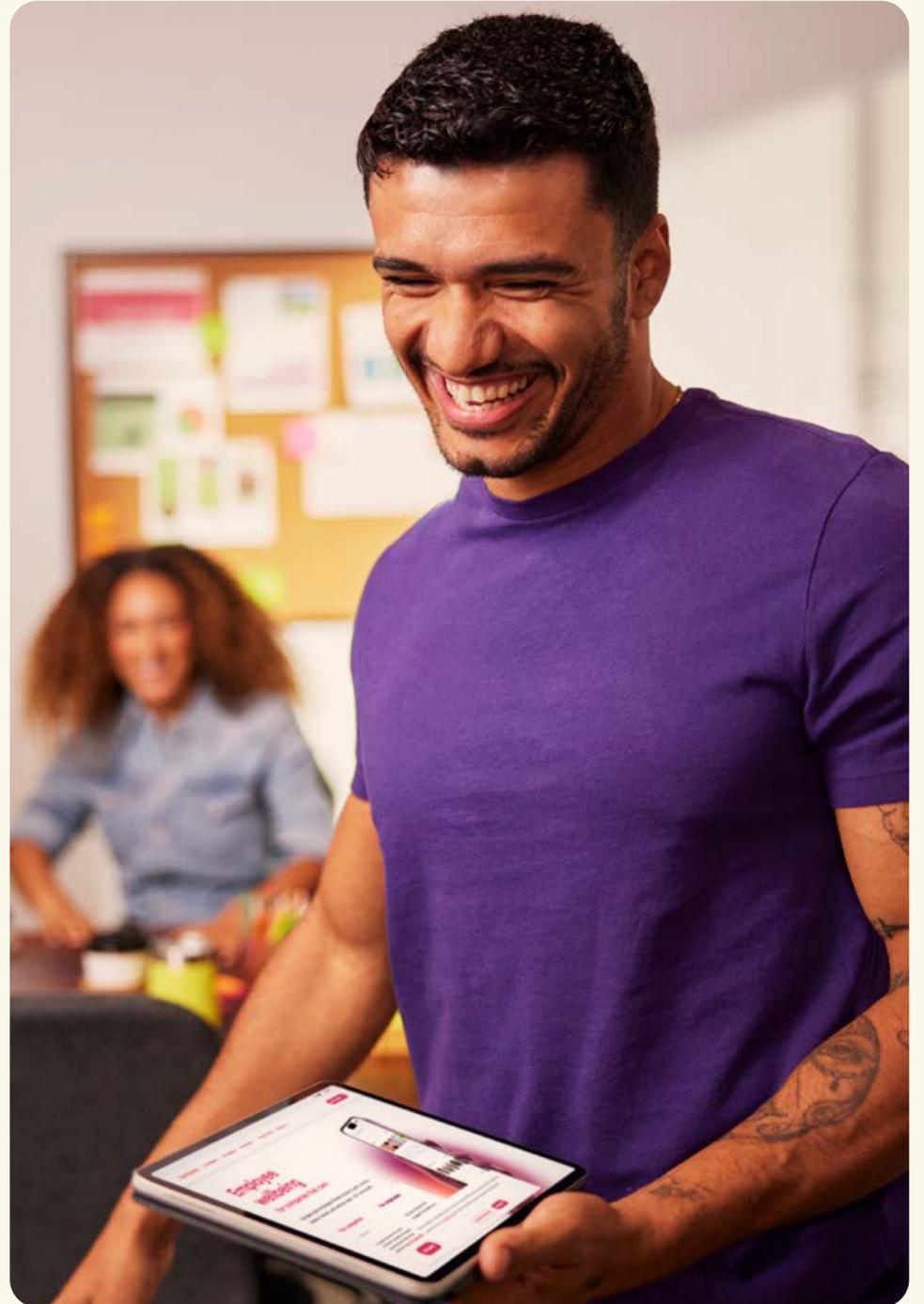


Über Wellhub

Wellhub ist die führende Plattform für Unternehmensgesundheit und bietet das beste Netzwerk aus Sport-, Freizeit- und Wellnesseinrichtungen, Kursen, Personal Trainer:innen und Wellbeing-Apps – alles in einem einzigen Mitarbeiterbenefit.

Mehr als 15.000 Unternehmen nutzen Wellhub bereits, um ihre Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, sich mehr zu bewegen, besser zu essen, besser zu schlafen und sich besser zu fühlen – durch Zugang zu Fitness- und Wellbeing-Partnern über monatliche Abonnements, die bis zu 50 % weniger kosten als herkömmliche Mitgliedschaften im Fitnessstudio.*

Wellhub hat die Zahl der Mitarbeitenden, die sich aktiv um ihr Wohlbefinden kümmern, mehr als verdoppelt. Diese breite Beteiligung führt dazu, dass die Fluktuationswahrscheinlichkeit in der Belegschaft um 40 % sinkt** und Unternehmen bis zu 35 % ihrer Gesundheitskosten einsparen.*** Eine Investition in das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ist eine Investition in die Unternehmensleistung. Informieren Sie sich auf [Wellhub.com](https://www.wellhub.com).



UNSER WELTWEITER EINFLUSS

11
Länder

Über 7.500
Städte

15.000
Kunden

500 Millionen
Check-ins

3 Millionen
Abonent:innen

9 Milliarden Minuten
Wohlbefinden

Über 60.000
Digitale und Präsenz-
Fitnessstudios, Kurse,
Trainer:innen und
Wellbeing-Apps

Über 900
Aktivitäten

* Basierend auf internen Daten.

** Interne Studie von Wellhub, durchgeführt mit brasilianischen Kunden. Die Daten verglichen zwei Testgruppen (mehr als 17.000 Wellhub-Nutzer:innen mit bis zu vier Check-ins pro Monat und Nutzer:innen mit mehr als fünf Check-ins pro Monat) und eine Kontrollgruppe (mehr als 2.000 Nicht-Nutzer:innen).

*** Interne Studie, die von Wellhub mit Kunden in Brasilien zwischen Januar 2019 und Mai 2022 durchgeführt wurde. Nutzer:innen gelten als „moderat und darüber“ mit über fünf Check-ins pro Monat.

Anhänge

METHODIK

Wellhub hat die Umfrage zum Status von Work-Life-Wellbeing 2025 durchgeführt, um den aktuellen Stand der Mitarbeitergesundheit zu beurteilen und zu untersuchen, inwieweit die Benefit-Pakete der Unternehmen den Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht werden.

Im Zeitraum vom 21. Mai 2024 bis zum 3. Juni 2024 wurden über 5.000 Vollzeitbeschäftigte durch das Meinungsforschungsinstitut QuestionPro online befragt. Der Antwortpool umfasste nur Beschäftigte ab 18 Jahren, die in den letzten drei Monaten einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen waren. Die Ergebnisse haben ein Konfidenzniveau von 95 % und eine Fehlerquote von 5 %. Zu den Antwortoptionen für die 60 Fragen der Umfrage (siehe „Umfragefragen“) gehörten Likert-Skalen, Multiple-Choice- und Mehrfachauswahlfragen.

Die in dieser Umfrage berücksichtigten Länder waren: Vereinigte Staaten und Vereinigtes Königreich, Brasilien, Argentinien, Chile, Spanien, Italien, Deutschland und Mexiko. Aus jedem Land wurden zwischen 555 und 575 Antworten gesammelt. Wo nötig, wurden Fragenkatalog und Antwortmöglichkeiten angepasst, um regionale Unterschiede in der Verfügbarkeit von Benefits zu berücksichtigen.

UMFRAGEFRAGEN

Den Umfrageteilnehmer:innen aus den USA wurden die folgenden Fragen gestellt. Jede Umfrage wurde übersetzt und für die anderen teilnehmenden Länder entsprechend angepasst.

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. Wie schätzen Sie derzeit Ihr allgemeines Wohlbefinden ein?
8. Haben Sie das Gefühl, dass sich Ihr Wohlbefinden im Jahr 2024 verbessert oder verschlechtert hat (im Vergleich zu 2023)?
9. Inwiefern stimmen Sie der folgenden Aussage zu: Meine finanzielle Situation erlaubt es mir nicht, Geld für mein Wohlbefinden aufzuwenden.
10. Wie erschwänglich ist es, sich um Ihr Wohlbefinden zu kümmern?
11. Wie bewerten Sie derzeit Ihr mentales Wohlbefinden?
12. Haben Sie das Gefühl, dass sich Ihr mentales Wohlbefinden im Jahr 2024 verbessert oder verschlechtert hat (im Vergleich zu 2023)?
13. Was wirkt sich negativ auf Ihre mentale Gesundheit aus? Wählen Sie alles Zutreffende aus.
14. Welche der folgenden Probleme haben Sie infolge Ihres mentalen Befindens? Wählen Sie alles Zutreffende aus.
15. Wie wichtig ist es für Ihr allgemeines Wohlbefinden, Achtsamkeit zu praktizieren?
16. Was unternehmen Sie aktuell, um Achtsamkeit zu praktizieren? Wählen Sie alles Zutreffende aus.
17. Wie oft praktizieren Sie Achtsamkeit?
18. Wie wichtig ist Coaching/Therapie für Ihr allgemeines Wohlbefinden?
19. Sind Sie aktuell in Therapie/in einem Coaching?
20. Gibt es einen Grund, warum Sie keine Therapie/kein Coaching machen?
21. Wie bewerten Sie derzeit Ihr körperliches Wohlbefinden?
22. Haben Sie das Gefühl, dass sich Ihr körperliches Wohlbefinden im Jahr 2024 verbessert oder verschlechtert hat (im Vergleich zu 2023)?
23. Wie schätzen Sie Ihre körperliche Fitness ein?
24. Was tun Sie aktuell für Ihre Fitness? Wählen Sie alles Zutreffende aus.
25. Wie oft tun Sie aktuell etwas für Ihre Fitness?
26. Was hält Sie davon ab, mehr für Ihre Fitness zu tun? Wählen Sie alles Zutreffende aus.
27. Wie schätzen Sie Ihre allgemeine Ernährungsgesundheit ein?
28. In welcher Form achten Sie aktuell auf eine gesunde Ernährung? Wählen Sie alles Zutreffende aus.
29. Was hält Sie von einer gesünderen Ernährung ab? Wählen Sie alles Zutreffende aus.
30. Wie schätzen Sie Ihre allgemeine Schlafgesundheit ein?

- 31.** Wie wichtig ist Schlaf für Ihr Wohlbefinden?
- 32.** Wie viele Stunden schlafen Sie im Durchschnitt pro Nacht?
- 33.** Was beeinflusst Ihre Schlafqualität? Wählen Sie alles Zutreffende aus.
- 34.** Welche der folgenden Benefits bietet Ihr Unternehmen seinen Mitarbeitenden aktuell an? Wählen Sie alles Zutreffende aus.
- 35.** Wie würden Sie das Benefit-Angebot Ihres Arbeitgebers bewerten?
- 36.** Welche Wellbeing-Programme bietet Ihr Arbeitgeber als Teil des allgemeinen Benefit-Programms an? Wählen Sie alles Zutreffende aus.
- 37.** Wie würden Sie das Wellbeing-Angebot Ihres Arbeitgebers bewerten?
- 38.** Passt Ihr Arbeitgeber das Benefit-Angebot jedes Jahr an, um sich verändernde Bedürfnisse und Interessen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen?
- 39.** Wie viele bezahlte Urlaubstage haben Sie im Jahr?
- 40.** Wie viele bezahlte Urlaubstage nehmen Sie im Jahr?
- 41.** Welche von den Benefits, die Ihr Arbeitgeber anbietet, nutzen Sie? Wählen Sie alles Zutreffende aus.
- 42.** Welche von den Wellbeing-Programmen, die Ihr Arbeitgeber anbietet, nutzen Sie? Wählen Sie alles Zutreffende aus.
- 43.** Welche Benefits, die Sie gerne hätten, bietet Ihr Arbeitgeber aktuell nicht an?
- 44.** Welche Wellbeing-Programme, die Sie gerne hätten, bietet Ihr Arbeitgeber aktuell nicht an?
- 45.** Welche der folgenden Benefits halten Sie für wichtig, wenn Sie einem Unternehmen beitreten? Wählen Sie alles Zutreffende aus.
- 46.** Welche der folgenden Benefits halten Sie für AM WICHTIGSTEN, wenn Sie einem Unternehmen beitreten? Wählen Sie eine Option aus.
- 47.** 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.
- 48.** Arbeiten Sie im Büro, zu Hause oder hybrid?
- 49.** Arbeiten Sie lieber im Büro, zu Hause oder hybrid?
- 50.** Wie glücklich sind Sie in Ihrem Unternehmen?
- 51.** Inwiefern stimmen Sie der folgenden Aussage zu: Meine Arbeit ermöglicht es mir, mir bei Bedarf Zeit für mein Wohlbefinden zu nehmen (z. B. Trainieren während des

Arbeitstages, Meditation, Teilnahme an einer Therapiesitzung, Freistellung für einen Tag der mentalen Gesundheit usw.)

- 52.** Inwiefern stimmen Sie der folgenden Aussage zu: Mir ist mein Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig wie mein Gehalt.
- 53.** Inwiefern stimmen Sie der folgenden Aussage zu: Mein Arbeitgeber hat eine Verantwortung, mir zu helfen, mich um mein Wohlbefinden zu kümmern.
- 54.** Inwiefern stimmen Sie der folgenden Aussage zu: Der Personalabteilung meines Unternehmens ist mein Wohlbefinden wichtig.
- 55.** Inwiefern stimmen Sie der folgenden Aussage zu: Ich werde entsprechend meiner Position und Branche angemessen bezahlt.
- 56.** Inwiefern stimmen Sie der folgenden Aussage zu: Ich würde erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das sich nicht um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden kümmert.
- 57.** Welche der folgenden Gründe, falls zutreffend, würden Sie dazu veranlassen, nach einem neuen Job zu suchen? Wählen Sie alles Zutreffende aus.
- 58.** Welche der folgenden Optionen wäre für Sie AM AUSSCHLAGGEBENDSTEN für die Suche nach einer neuen Stelle?
- 59.** Bietet Ihr Arbeitgeber Wellhub (früher Gympass) an?
- 60.** Falls ja, wie oft nutzen Sie Wellhub (früher Gympass)?



QUELLENANGABEN

1. **Aflac: The state of workplace benefits and enrollment, in: Aflac, 2023, [online]**
<https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-the-state-of-workplace-benefits-and-enrollment.pdf>.
2. **Aflac: The state of workplace benefits and enrollment, in: Aflac, 2023, [online]**
<https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-the-state-of-workplace-benefits-and-enrollment.pdf>.
3. **Wellhub: Der Status von Work-Life-Wellbeing 2024, in: Wellhub, 18.10. 2023, [online]**
<https://wellhub.com/de-de/ressourcen/studien/der-status-von-work-life-wellbeing-2024/>.
4. **Wellhub: Der Status von Work-Life-Wellbeing 2024, in: Wellhub, 18.10. 2023, [online]**
<https://wellhub.com/de-de/ressourcen/studien/der-status-von-work-life-wellbeing-2024/>.
5. **Leonhardt, Megan: Gen Z is driving most workplace trends. But there's a good reason we should be listening to millennials and boomers instead, in: Fortune, 05.10.2022, [online]**
<https://fortune.com/2022/10/05/gen-z-versus-millennials-boomers-driving-most-workplace-trends/>.
6. **Goodkind, Nicole: The fertility crisis is here and it will permanently alter the economy, in: CNN, 25.06.2024, [online]**
<https://www.cnn.com/2024/06/25/investing/premarket-stocks-trading/index.html#>.
7. **Wellhub: Wellbeing-ROI 2024, in: Wellhub, 16.05.2024, [online]**
<https://wellhub.com/de-de/ressourcen/studien/studie-zum-wellbeing-roi-2024/>.
8. **Bersin, Josh: The healthy organization: A definitive guide, in: Josh Bersin, 2021, [online]**
https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/10/HW-21_10-DefGuide-The-Healthy-Organization-Defintive-Guide-.pdf.
9. **Grand View Research: Corporate wellness market, in: Grand View Research, o. D., [online]**
<https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/corporate-wellness-market>.
10. **Wellhub: Wellbeing-ROI 2024, in: Wellhub, 16.05.2024, [online]**
<https://wellhub.com/de-de/ressourcen/studien/studie-zum-wellbeing-roi-2024/>.
11. **World Health Organization: Mental health at work, in: World Health Organization, 02.09.2024, [online]**
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.
12. **Wellable: 120 employee wellness statistics for 2023, in: Wellable, o. D., [online]**
<https://www.wellable.co/blog/120-employee-wellness-statistics-for-2023/>.
13. **Chauhan, Vivek/Galwankar, Sagar/C., S./Collins, M. L.: The rise of telemedicine in the shadow of COVID-19, in: Journal of Global Infectious Diseases, Bd. 12, Nr. 2, 11.2020, [online]**
 Infectious Diseases, 12(2), 85-90. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7561290/>, S. 85-90.
14. **University of Oxford: Happy workers are 13% more productive, in: University of Oxford, 24.10.2019, [online]**
<https://www.ox.ac.uk/news/2019-10-24-happy-workers-are-13-more-productive>.
15. **Gallup: The world workplace is broken. Here's how to fix it, in: Gallup, 14.06.2022, [online]**
<https://www.gallup.com/workplace/393395/world-workplace-broken-fix.aspx>.
16. **Ihara, Yuko/Kurosawa, Takumu: The effectiveness of preventive group interventions on depressive symptoms: A meta-analysis, in: Japanese Journal of Clinical Psychiatry, Bd. 44, Nr. 4, 23.03.2021, [online]** <https://www.semanticscholar.org/paper/The-effectiveness-of-preventive-group-interventions-Ihara-Kurosawa/eb7a004642931bec4a9ede8b60c67fed9539704b>, S. 339-350.
17. **Janssen, Math/Heerkens, Yvonne: Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on Anxiety, in: Journal of Occupational Rehabilitation, Bd. 28, Nr. 2, 24.01.2018, [online]** <https://www.semanticscholar.org/paper/Effects-of-Mindfulness-Based-Stress-Reduction-on-A-Janssen-Heerkens/97e358035d67ebd4aff62275074802feff2bf741>, S. 260-270.
18. **Janssen, Math/Heerkens, Yvonne: Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on Anxiety, in: Journal of Occupational Rehabilitation, Bd. 28, Nr. 2, 24.01.2018, [online]** <https://www.semanticscholar.org/paper/Effects-of-Mindfulness-Based-Stress-Reduction-on-A-Janssen-Heerkens/97e358035d67ebd4aff62275074802feff2bf741>, S. 260-270.
19. **Global, regional, and national burden of 12 mental disorders in 204 countries and territories, 1990–2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019, in: The Lancet Psychiatry, Bd. 9, Nr. 2, 02.2022, [online]**
[https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366\(21\)00395-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366(21)00395-3/fulltext), S. 137–150.

20. **World Health Organization: COVID-19 pandemic triggers 25% increase in prevalence of anxiety and depression worldwide, in: World Health Organization, 02.03.2022, [online]** <https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>.
21. **Fronstin, Paul/Roebuck, Christopher M.: Use of health care services for mental health disorders and spending trends, in: Employee Benefit Research Institute, 08.09.2022, [online]** https://www.ebri.org/docs/default-source/pbriefs/ebri_ib_569_mentalhealth-8sept22.pdf?sfvrsn=12bb382f_6.
22. **Fisher, Jen/Silverglate, Paul H./Bordeaux, Colleen/Gilmartin, Michael: As workforce well-being dips, leaders ask: What will it take to move the needle?, in: Deloitte Insights, 20.06.2023, [online]** <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/workplace-well-being-research.html>.
23. **Wellable: 120 employee wellness statistics for 2023, in: Wellable, o. D., [online]** <https://www.wellable.co/blog/120-employee-wellness-statistics-for-2023/>.
24. **Tyler, Kathryn: Aligning Employee Benefits with Worker Desires, in: SHRM, 07.01.2022, [online]** <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/pages/what-employees-want.aspx>.
25. **Tyler, Kathryn: Aligning Employee Benefits with Worker Desires, in: SHRM, 07.01.2022, [online]** <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/pages/what-employees-want.aspx>.
26. **The Hartford: The Hartford's new study finds employers believe worsening employee mental health is hurting their financial performance, in: The Hartford, 25.04.2022, [online]** <https://newsroom.thehartford.com/newsroom-home/news-releases/news-releases-details/2022/The-Hartfords-New-Study-Finds-Employers-Believe-Worsening-Employee-Mental-Health-Is-Hurting-Their-Financial-Performance/default.aspx>.
27. **Aflac: Employee well-being and mental health, in: Aflac, 2023, [online]** <https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-employee-well-being-and-mental-health.pdf>.
28. **Mental Health Midlands: The UK's Mental Health Issues in the Workplace – 5 statistics, in: Mental Health Midlands, 14.03.2021, [online]** <https://mentalhealthmidlands.co.uk/articles/mental-health-issues-in-the-workplace-5-statistics>.
29. **Wellable: 120 employee wellness statistics for 2023, in: Wellable, o. D., [online]** <https://www.wellable.co/blog/120-employee-wellness-statistics-for-2023/>.
30. **Miller, Lee J./Lu, Wei: Gen Z to outnumber millennials within a year, in: Bloomberg, 20.08.2018, [online]** <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-08-20/gen-z-to-outnumber-millennials-within-a-year-demographic-trends>.
31. **GoodTrust: Millennials are the largest proportion of the workforce and they want estate planning!, in: GoodTrust, 03.04.2024, [online]** <https://mygoodtrust.com/articles/millennials-are-the-largest-proportion-of-the-workforce-and-they-want-estate>.
32. **Fronstin, Paul/Roebuck, Christopher M.: Use of health care services for mental health disorders and spending trends, in: Employee Benefit Research Institute, 08.09.2022, [online]** https://www.ebri.org/docs/default-source/pbriefs/ebri_ib_569_mentalhealth-8sept22.pdf?sfvrsn=12bb382f_6.
33. **Haidt, Jonathan: The anxious generation: how the great rewiring of childhood is causing an epidemic of mental illness, Penguin Press, 2024.**
34. **Kingson, Jenifer A.: Millennials and Gen Z are spending more on mental health, in: Axios, 20.09.2022, [online]** <https://www.axios.com/2022/09/20/millennials-gen-z-mental-health-spending>.
35. **Wellhub: Wellbeing-ROI 2024, in: Wellhub, 16.05.2024, [online]** <https://wellhub.com/de-de/ressourcen/studien/studie-zum-wellbeing-roi-2024/>.
36. **Wellhub Editorial Team: How Mental Wellbeing Programs Reduce Corporate Healthcare Costs, in: Wellhub, 23.07.2024, [online]** <https://wellhub.com/en-us/blog/wellness-and-benefits-programs/how-mental-wellbeing-programs-reduce-corporate-healthcare-costs/>
37. **Wellhub: Wellbeing-ROI 2024, in: Wellhub, 16.05.2024, [online]** <https://wellhub.com/de-de/ressourcen/studien/studie-zum-wellbeing-roi-2024/>.
38. **LeWine, Howard: Yoga and meditation offer health care savings—and you can do them at home, in: Harvard Health Blog, 18.11.2015, [online]** <https://www.health.harvard.edu/blog/yoga-and-meditation-offer-health-care-savings-and-you-can-do-them-at-home-201511188616>.

39. **Soderland, Sukanya: What the health insurance industry can do to fix health care, in: Harvard Business Review, 23.12.2014, [online]** <https://hbr.org/2014/12/what-the-health-insurance-industry-can-do-to-fix-health-care>.
40. **Nydeck, Barbara L./Pearson, Janine A./Ozminkowski, Ronald J./Day, Brian T./Goetzel, Ron Z.: The Impact of the Highmark Employee Wellness Programs on 4-Year Healthcare Costs, in: Journal of Occupational and Environmental Medicine, Bd. 50, Nr. 2, 2008, [online]** <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e3181617855>, S. 146-156.
41. **American Psychological Association: What's the difference between stress and anxiety?, in: American Psychological Association, 14.02.2022, [online]** <https://www.apa.org/topics/stress/anxiety-difference>.
42. **Precedence Research: Mental health apps market size, share, and trends 2024 to 2033, in: Precedence Research, 2024, [online]** <https://www.precedenceresearch.com/mental-health-apps-market>.
43. **Chandrashekar, Pooja: Do mental health mobile apps work: evidence and recommendations for designing high-efficacy mental health mobile apps, in: mHealth, 23.03.2018, [online]** <https://doi.org/10.21037/mhealth.2018.03.02>.
44. **Sharma, Ashish/Madaan, Vishal/Petty, Frederick D.: Exercise for Mental Health, in: Journal of clinical psychiatry, 15.04.2006, [online]** <https://doi.org/10.4088/pcc.v08n0208a>.
45. **Lange, Klaus W./Nakamura, Yukiko/Reissmann, Andreas: Sport and physical exercise in sustainable mental health care of common mental disorders: Lessons from the COVID-19 pandemic, in: Sports Medicine and Health Science, Bd. 5, Nr. 2, 06.2023, [online]** <https://doi.org/10.1016/j.smhs.2023.01.005>, S. 151-155.
46. **Chekroud, Sammi R./Gueorguieva, Ralitza/Zheutlin, Amanda B./Paulus, Martin/Krumholz, Harlan M./Krystal, John H./Chekroud, Adam M.: Association between physical exercise and mental health in 1-2 million individuals in the USA between 2011 and 2015: a cross-sectional study, in: The Lancet Psychiatry, Bd. 5, Nr. 9, 09.2018, [online]** [https://doi.org/10.1016/s2215-0366\(18\)30227-x](https://doi.org/10.1016/s2215-0366(18)30227-x), S. 739-746.
47. **Chekroud, Sammi R./Gueorguieva, Ralitza/Zheutlin, Amanda B./Paulus, Martin/Krumholz, Harlan M./Krystal, John H./Chekroud, Adam M.: Association between physical exercise and mental health in 1-2 million individuals in the USA between 2011 and 2015: a cross-sectional study, in: The Lancet Psychiatry, Bd. 5, Nr. 9, 09.2018, [online]** [https://doi.org/10.1016/s2215-0366\(18\)30227-x](https://doi.org/10.1016/s2215-0366(18)30227-x), S. 739-746.
48. **Wellhub: Der Status von Work-Life-Wellbeing 2024, in: Wellhub, 18.10.2023, [online]** <https://wellhub.com/de-de/ressourcen/studien/der-status-von-work-life-wellbeing-2024/>.
49. **McCain, Abby: 22 Telling Employee Wellness Statistics [2023]: How Many Companies Have Wellness Programs, in: Zippia, 14.11.2022, [online]** <https://www.zippia.com/advice/employee-wellness-statistics/>.
50. **Hollingshead, Todd: Poor employee health means slacking on the job, business losses, in: BYU News, 19.08.2012, [online]** <https://news.byu.edu/news/poor-employee-health-means-slacking-job-business-losses>.
51. **Lockwood, Sean: Are healthier workers more productive? Science says yes!, in: StartUs Magazine, 03.07.2019, [online]** <https://magazine.startus.cc/healthier-workers-productive-science-says-yes/>.
52. **Wattles, Matthew G./Harris, Chad: The relationship between fitness levels and employee's perceived productivity, job satisfaction, and absenteeism, in: Journal of Exercise Physiology online, Bd. 6, Nr. 1, 01.2003, [online]** <https://www.asep.org/asep/asep/Wattles2.pdf>.
53. **Lockwood, Sean: Are healthier workers more productive? Science says yes!, in: StartUs Magazine, 03.07.2019, [online]** <https://magazine.startus.cc/healthier-workers-productive-science-says-yes/>.
54. **Casimiro-Andújar, Antonio Jesús/Martín-Moya, Ricardo/Maravé-Vivas, Maria/Ruiz-Montero, Pedro: Effects of a personalised Physical exercise program on University Workers Overall Well-Being: "UAL-Activa" Program, in: International Journal of Environmental Research and Public Health, Bd. 19, Nr. 18, 2022, [online]** <https://doi.org/10.3390/ijerph191811331>, S. 11331.
55. **United States Department of Agriculture: USDA actions on nutrition security, in: United States Department of Agriculture, 2023, [online]** <https://www.usda.gov/sites/default/files/documents/usda-actions-nutrition-security-infographic.pdf>.
56. **Wellhub: Der Status von Work-Life-Wellbeing 2024, in: Wellhub, 18.10.2023, [online]** <https://wellhub.com/de-de/ressourcen/studien/der-status-von-work-life-wellbeing-2024/>.
57. **Rosmiati, Risti/Haryana, Nila Reswari/Firmansyah, Hardi/Purba, Rasita/Nurfazriah, Latifah Rahman/Fransiari, Muhammad Edwin: The Relationship between Occupational Stress and Diet Quality with Productivity Loss in Islamic School Teachers in Medan: A Cross-sectional Study, in: BIO Web of Conferences, Nr. 54, 2022, [online]** <https://doi.org/10.1051/bioconf/20225400017>.

58. **Lockwood, Sean: Are healthier workers more productive? Science says yes!**, in: **StartUs Magazine**, 03.07.2019, [online] <https://magazine.startus.cc/healthier-workers-productive-science-says-yes/>.
59. **Wellhub: Der Status von Work-Life-Wellbeing 2024**, in: **Wellhub**, 18.10.2023, [online] <https://wellhub.com/de-de/ressourcen/studien/der-status-von-work-life-wellbeing-2024/>.
60. **Drewnowski, Adam: Impact of nutrition interventions and dietary nutrient density on productivity in the workplace**, in: **Nutrition Reviews**, Bd. 78, Nr. 3, 03.2020, [online] <https://doi.org/10.1093/nutrit/nuz088>, S. 215-224.
61. **American Heart Association: Food diary: How to keep track of what you eat**, in: **American Heart Association**, 2023, [online] <https://heart.org/en/healthy-living/healthy-eating/eat-smart/nutrition-basics/food-diary-how-to-keep-track-of-what-you-eat>.
62. **Ingels, John Spencer/Misra, Ranjita/Stewart, Jonathan/Lucke-Wold, Brandon/Shawley-Brzoska, Samantha: The Effect of Adherence to Dietary Tracking on Weight Loss: Using HLM to Model Weight Loss over Time**, in: **Journal of Diabetes Research**, 09.08.2017, [online] <https://doi.org/10.1155/2017/6951495>.
63. **Bracken, Madison L/Waite, Bradly M.: Self-Efficacy and Nutrition-Related goal achievement of MyFitnessPal users**, in: **Health Education & Behavior**, Bd. 47, Nr. 5, 10.2020, [online] <https://doi.org/10.1177/1090198120936261>, S. 677-681.
64. **Elephant: Why sharing your progress makes you much more likely to achieve your goals**, in: **Medium**, 12.10.2020, <https://medium.com/elephantgroup/why-sharing-your-progress-makes-you-much-more-likely-to-achieve-your-goals-fff19aed12c2>.
65. **Harvard T.H. Chan School of Public Health: Vegetables and fruits**, in: **Harvard T.H. Chan School of Public Health**, o. D., <https://www.hsph.harvard.edu/nutritionsource/what-should-you-eat/vegetables-and-fruits/>.
66. **Downer, Sarah/Berkowitz, Seth A./Harlan, Timothy S./Olstad, Dana Lee/Mozaffarian, Dariush: Food is medicine: actions to integrate food and nutrition into healthcare**, in: **BMJ**, 06.2020, [online] <https://doi.org/10.1136/bmj.m2482>.
67. **Reill, Amanda: A simple way to make better decisions**, in: **Harvard Business Review**, 05.12.2023, [online] <https://hbr.org/2023/12/a-simple-way-to-make-better-decisions>.
68. **Hoomans, Joel: 35,000 Decisions: The great choices of strategic leaders**, in: **The Leading Edge**, Roberts Wesleyan University, 20.03.2015, [online] <https://go.roberts.edu/leadingedge/the-great-choices-of-strategic-leaders>.
69. **Harvard Health: The best anti-inflammatory diets**, in: **Harvard Health Publishing**, 21.10.2020, [online] <https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/the-best-anti-inflammatory-diets/>.
70. **Harvard T.H. Chan School of Public Health: Diet Review: Mediterranean Diet**, in: **Harvard T.H. Chan School of Public Health**, o. D., [online] <https://www.hsph.harvard.edu/nutritionsource/healthy-weight/diet-reviews/mediterranean-diet/>.
71. **PennMedicine: The Mediterranean diet: A Diet With No Restrictions: The Mediterranean Diet**, in: **PennMedicine**, 04.02.2019, [online] <https://www.pennmedicine.org/updates/blogs/health-and-wellness/2019/february/mediterranean-diet>.
72. **Harvard T.H. Chan School of Public Health: Diet Review: Mediterranean Diet**, in: **Harvard T.H. Chan School of Public Health**, o. D., [online] <https://www.hsph.harvard.edu/nutritionsource/healthy-weight/diet-reviews/mediterranean-diet/>.
73. **Ferguson, Sally/Aisbett, Brad/Wolkow, Alexander/Jay, Sarah/Ridgers, Nicole/Vincent, Grace: Sleep in emergency services workers: What do we know and why does it matter?**, in: **Prehospital and Disaster Medicine**, 06.05.2019, [online] <https://doi.org/10.1017/s1049023x19003807>.
74. **Newsom, Rob/Wright, Heather: The Link Between Sleep and Job Performance**, in: **Sleep Foundation**, 03.11.2023, <https://www.sleepfoundation.org/sleep-hygiene/good-sleep-and-job-performance>.
75. **Sayre, Gordon M./Grandey, Alicia A./Almeida, David M.: Does sleep help or harm managers' perceived productivity? Trade-offs between affect and time as resources**, in: **Journal of Occupational Health Psychology**, Bd. 26, Nr. 2, 2021, [online] <https://doi.org/10.1037/ocp0000192>, S. 127-141.
76. **Chamorro-Premuzic, Tomas: How much is bad sleep hurting your career?**, in: **Harvard Business Review**, 27.07.2020, <https://hbr.org/2020/07/how-much-is-bad-sleep-hurting-your-career>.
77. **Witters, Dan/Agrawal, Sangeeta: Poor sleep linked to \$44 billion in lost productivity**, in: **Gallup**, 18.03.2022, [online] <https://news.gallup.com/poll/390797/poor-sleep-linked-billion-lost-productivity.aspx>.

78. **Witters, Dan/Agrawal, Sangeeta: Poor sleep linked to \$44 billion in lost productivity, in: Gallup, 18.03.2022, [online]**
<https://news.gallup.com/poll/390797/poor-sleep-linked-billion-lost-productivity.aspx>.
79. **Ishibashi, Yoshiki/Shimura, Akiyoshi: Association between work productivity and sleep health: A cross-sectional study in Japan, in: Sleep Health, Bd. 6, Nr. 3, 06.2020, [online]** <https://doi.org/10.1016/j.sleh.2020.02.016>, S. 270-276.
80. **Habiburrahman, Muhammad/Lesmana, Elvira/Harmen, Fadhilah/Gratia, Nadya/Mirtha, Listya Tresnanti: The Impact of Sleep Deprivation on Work Performance towards Night-shift Healthcare Workers: An Evidence-based Case Report, in: Acta Medica Philippina, Bd. 55, Nr. 6, 2021, [online]** <https://doi.org/10.47895/amp.v55i6.3157>.
81. **Newsom, Rob/Wright, Heather: The Link Between Sleep and Job Performance, in: Sleep Foundation, 03.11.2023,**
<https://www.sleepfoundation.org/sleep-hygiene/good-sleep-and-job-performance>.
82. **Brossoit, Rebecca M./Crain, Tori L./Leslie, Jordyn J./Hammer, Leslie B./Truxillo, Donald M./Bodner, Todd E.: The effects of sleep on workplace cognitive failure and safety, in: Journal of Occupational Health Psychology, Bd. 24, Nr. 4, 2019, [online]**
<https://doi.org/10.1037/ocp0000139>, S. 411-422.
83. **Sathvik, Sharath Chandra/Krishnaraj, L.: A Case Study on Impact of Labours Sleep Deprivation in Construction Project using Application Method, in: IOP Conference Series Materials Science and Engineering, Bd. 912, Nr. 6, 2020, [online]**
<https://doi.org/10.1088/1757-899x/912/6/062055>.
84. **Institute of Medicine (US) Committee on Sleep Medicine and Research; Colten HR, Altevogt BM: Sleep Disorders and Sleep Deprivation: An Unmet Public Health Problem, in: Institute of Medicine (US) Committee on Sleep Medicine and Research; Colten HR, Altevogt BM, 2006, [online]** <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK19961/>.
85. **Gottesman, Rebecca F./Lutsey, Pamela L./Benveniste, Helene/Brown, Devin L./Full, Kelsie M./Lee, Jin-Moo/Osorio, Ricardo S./Pase, Matthew P./Redeker, Nancy S./Redline, Susan/Spira, Adam P.: Impact of Sleep Disorders and Disturbed Sleep on Brain Health: A Scientific Statement From the American Heart Association, in: AHA Journals, 18.01.2024, [online]**
<https://www.ahajournals.org/doi/10.1161/STR.0000000000000453>.
86. **Solan, Matthew: How much sleep do you actually need?, in: Harvard Health Publishing, 30.10.2023, [online]**
<https://www.health.harvard.edu/blog/how-much-sleep-do-you-actually-need-202310302986>.
87. **Newsom, Rob/Wright, Heather: The Link Between Sleep and Job Performance, in: Sleep Foundation, 03.11.2023,**
<https://www.sleepfoundation.org/sleep-hygiene/good-sleep-and-job-performance>.
88. **Watson, Nathaniel F./Morgenthaler, Timothy/Chervin, Ronald/Carden, Kelly/Kirsch, Douglas/Kristo, David/Malhotra, Raman/Martin, Jennifer/Ramar, Kannan/Rosen, Ilene/Weaver, Terri/Wise, Merrill: Confronting drowsy driving: The American Academy of Sleep Medicine Perspective, in: Journal of Clinical Sleep Medicine, Bd. 11, Nr. 11, 2015, [online]** <https://doi.org/10.5664/jcsm.5200>, S. 1335-1336.
89. **Gardner, Michael/Alfonso-Miller, Pamela/Fernandez-Mendoza, Julio/Shetty, Safal/Shenoy, Sundeep/Combs, Daniel: Sleep: important considerations for the prevention of cardiovascular disease, in: Current Opinion in Cardiology, Bd. 31, Nr. 5, 09.2016, [online]** <https://doi.org/10.1097/hco.0000000000000324>, S. 551-565.
90. **Spiegel, Karine/Tasali, Esra/Leproult, Rachel/Van Cauter, Eve: Effects of poor and short sleep on glucose metabolism and obesity risk, in: Nature Reviews Endocrinology, Bd. 5, Nr. 5, 05.2009, [online]** <https://doi.org/10.1038/nrendo.2009.23>, S. 253-261.
91. **Greer, Stephanie M./Goldstein, Andrea N./Walker, Matthew P.: The impact of sleep deprivation on food desire in the human brain, in: Nature communications, Bd. 4, Nr. 1, 2013, [online]** <https://doi.org/10.1038/ncomms3259>.
92. **Greer, Stephanie M./Goldstein, Andrea N./Walker, Matthew P.: The impact of sleep deprivation on food desire in the human brain, in: Nature communications, Bd. 4, Nr. 1, 2013, [online]** <https://doi.org/10.1038/ncomms3259>.
93. **Scott, Alexander J./Webb, Thomas L./Rowse, Georgina: Does improving sleep lead to better mental health? A protocol for a meta-analytic review of randomised controlled trials, in: BMJ Open, Bd. 7, Nr. 9, 2017, [online]**
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-016873>.
94. **Berryhill, Sarah/Morton, Christopher J./Dean, Adam/Berryhill, Adam/Provencio-Dean, Natalie/Patel, Salma I./Estep, Lauren/Combs, Daniel/Mashaqi, Saif/Gerald, Lynn B./Krishnan, Jerry A./Parthasarathy, Sairam: Effect of wearables on sleep in healthy individuals: a randomized crossover trial and validation study, in: Journal of Clinical Sleep Medicine, Bd. 16, Nr. 5, 2020, [online]**
<https://doi.org/10.5664/jcsm.8356>, S. 775-783.
95. **Robbins, Rebecca/Krebs, Paul/Rapoport, David M./Jean-Louis, Girardin/Duncan, Dustin T.: Examining use of mobile phones for**

- sleep tracking among a national sample in the USA, in: Health Communication, Bd. 34, Nr. 5, 2018, [online]**
<https://doi.org/10.1080/10410236.2017.1422104>, S. 545–551.
- 96. Research Nester Pvt. Ltd: Global Smart Sleep Tracking Products Market Analysis 2019-2028, in: Research and Markets, 2022, [online]** <https://www.researchandmarkets.com/reports/5624587/global-smart-sleep-tracking-products-market>.
- 97. Tanier, Mike: Next big thing: Sleep science is becoming the NFL's secret weapon, in: Bleacher Report, 05.10.2016, [online]**
<https://bleacherreport.com/articles/2650188-next-big-thing-sleep-science-is-becoming-the-nfls-secret-weapon>.
- 98. Foster, Richard: Footballers rise and shine: Harnessing the power of sleep, in: The Guardian, 25.01.2022, [online]**
<https://www.theguardian.com/football/2022/jan/25/footballers-rise-shine-harnessing-power-sleep>.
- 99. Are meditation apps effective?, in: The Economist, 15.02.2022, [online]**
<https://www.economist.com/graphic-detail/2022/02/15/are-meditation-apps-effective>.
- 100. Rusch, Heather L./Rosario, Michael/Levison, Lisa M./Olivera, Anlys/Livingston, Whitney S./Wu, Tianxia/Gill, Jessica M.: The effect of mindfulness meditation on sleep quality: a systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials, in: Annals of the New York Academy of Sciences, Bd. 1445, Nr. 1, 06.2019, [online]** <https://doi.org/10.1111/nyas.13996>, S. 5-16.
- 101. Corliss, Julie: Mindfulness meditation helps fight insomnia, improves sleep, in: Harvard Health Blog, 15.06.2020, [online]**
<https://www.health.harvard.edu/blog/mindfulness-meditation-helps-fight-insomnia-improves-sleep-201502187726>.
- 102. Silvani, Marcia Ines/Werder, Robert/Perret, Claudia: The influence of blue light on sleep, performance and wellbeing in young adults: A systematic review, in: Frontiers in Psychology, Bd. 13, 2022, [online]** <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.943108>.
- 103. Brandt, Joe: Why are so many remote workers logging on after 10 P.M.?, in: NBC LX Home, 24.05.2022, [online]**
<https://www.lx.com/money/why-are-so-many-remote-workers-logging-on-after-10-p-m/52366/>.
- 104. Brellenthin, Angelique G./Lee, Duck-chul: Abstract 038: Comparative Effects of aerobic, resistance, and combined exercise on sleep, in: Circulation, Bd. 145(Suppl_1), 03.2022, [online]** https://doi.org/10.1161/circ.145.suppl_1.038.
- 105. Goldberg, Mathias/De Fontenay, Benoit Pairo/Blache, Yoann/Debarnot, Ursula: Effects of morning and evening physical exercise on subjective and objective sleep quality: an ecological study, in: Journal of Sleep Research, Bd. 33, Nr. 1, 02.2024, [online]**
<https://doi.org/10.1111/jsr.13996>.
- 106. Xie, Yi/Liu, Shuai/Chen, Xue-Jiao/Yu, Hai-Han/Yang, Yuan/Wang, Wei: Effects of exercise on sleep quality and insomnia in Adults: A Systematic Review and Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials, in: Frontiers in Psychiatry, Bd. 12, 2021, [online]**
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.664499>.
- 107. Wellhub: Der Status von Work-Life-Wellbeing 2024, in: Wellhub, 18.10.2023, [online]**
<https://wellhub.com/de-de/ressourcen/studien/der-status-von-work-life-wellbeing-2024/>.
- 108. Tilo, Dexter: Listen to your people before you change their benefits, says HR coach, in: HRD Canada, 29.06.2022, [online]**
<https://www.hcamag.com/ca/specialization/benefits/listen-to-your-people-before-you-change-their-benefits-says-hr-coach/411377>.
- 109. LinkedIn Talent Solutions: The Future of Recruiting 2024, in: LinkedIn Talent Solutions, o. D.,**
<https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/future-of-recruiting>.
- 110. Bersin, Josh: The healthy organization: A definitive guide, in: Josh Bersin, 2021, [online]**
https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/10/HW-21_10-DefGuide-The-Healthy-Organization-Defintive-Guide-.pdf.
- 111. Aflac: The state of workplace benefits and enrollment, in: Aflac, 2023, [online]**
<https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-the-state-of-workplace-benefits-and-enrollment.pdf>.
- 112. Aflac: The state of workplace benefits and enrollment, in: Aflac, 2023, [online]**
<https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-the-state-of-workplace-benefits-and-enrollment.pdf>.
- 113. Aflac: The state of workplace benefits and enrollment, in: Aflac, 2023, [online]**
<https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-the-state-of-workplace-benefits-and-enrollment.pdf>.
- 114. Thier, Jane: Prioritizing wellness at work could relieve America of its \$1.5 trillion presenteeism problem in which employees are just pretending to work, 100-page report finds, in: Fortune, 14.12.2023, [online]**
<https://fortune.com/2023/12/14/worker-presenteeism-costs-us-economy-trillions-solution/>.

115. Syrek, Christine J./De Bloom, J/Lehr, D.: Well recovered and more creative? A longitudinal study on the relationship between vacation and creativity, in: *Frontiers in Psychology*, 2021, [online] <https://www.semanticscholar.org/paper/Well-Recovered-and-More-Creative-A-Longitudinal-on-Syrek-Bloom/7293e9d8d91c4341a3cc6b607568cd01eea573ce>.
116. Horan, Shannon/Flaxman, Paul E/Stride, Christopher B.: The perfect recovery? Interactive influence of perfectionism and spillover work tasks on changes in exhaustion and mood around a vacation, in: *Journal of Occupational Health Psychology*, Bd. 26, Nr. 2, 2021, [online] <https://doi.org/10.1037/ocp0000208>, S. 86–107.
117. Pradhan, Vishal/Tripathi, Aabhishek: Impact of vacation on employee stress, health and well-being, and productivity, in: *Journal of Pharmaceutical Research International*, Bd. 33(34B), 2021, [online] <https://www.semanticscholar.org/paper/Impact-of-Vacation-on-Employee-Stress%2C-Health-and-Pradhan-Tripathi/7874afe6823cf6ab560bdd3fbe6216123d1cec9f>, S. 100–111.
118. Pradhan, Vishal/Tripathi, Aabhishek: Impact of vacation on employee stress, health and well-being, and productivity, in: *Journal of Pharmaceutical Research International*, Bd. 33(34B), 2021, [online] <https://www.semanticscholar.org/paper/Impact-of-Vacation-on-Employee-Stress%2C-Health-and-Pradhan-Tripathi/7874afe6823cf6ab560bdd3fbe6216123d1cec9f>, S. 100–111.
119. Ishimaru, Tomohiro/Tsuno, Kanami/Hori, Ai/Okawara, Makoto/Yasuda, Yoshino/Fujino, Yoshihisa/Tabuchi, Takahiro: Disrupted care during the COVID-19 state of emergency and productivity loss attributed to presenteeism in workers: a nationwide cross-sectional study, in: *BMJ Open*, Bd. 11, Nr. 12, 2021, [online] <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-050068>.
120. Cigna: Clinical Insights Drive Better Outcomes: Cigna Dental Report, in: Cigna, 2019, [online] <https://www.cigna.com/static/www-cigna-com/docs/dental-white-paper.pdf>.
121. World Health Organization: Blindness and visual impairment, in: World Health Organization, 10.08.2023, [online] <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>.
122. American Optometric Association: Systemic conditions with ocular and visual manifestations, in: American Optometric Association, 2023, <https://www.aoa.org/AOA/Documents/Healthy%20Eyes/Eye%20and%20vision%20conditions/Systemic%20Conditions%20with%20Ocular%20and%20Visual%20Manifestations.pdf>.
123. Klunk, Elizabeth: How to curb the high cost of diabetic eye disease, in: MedCity News, 17.01.2020, [online] <https://medcitynews.com/2020/01/how-to-curb-the-high-cost-of-diabetic-eye-disease/>.
124. Stepko, Barbara: 8 health problems that can be detected through an eye exam, in: AARP, 15.11.2021, [online] <https://www.aarp.org/health/conditions-treatments/info-2021/eye-exam-health.html>.
125. Wellhub: Der Status von Work-Life-Wellbeing 2024, in: Wellhub, 18.10.2023, [online] <https://wellhub.com/de-de/ressourcen/studien/der-status-von-work-life-wellbeing-2024/>.
126. Wellhub: Wellbeing-ROI 2024, in: Wellhub, 16.05.2024, [online] <https://wellhub.com/de-de/ressourcen/studien/studie-zum-wellbeing-roi-2024/>.
127. Wellhub: Der Status von Work-Life-Wellbeing 2024, in: Wellhub, 18.10.2023, [online] <https://wellhub.com/de-de/ressourcen/studien/der-status-von-work-life-wellbeing-2024/>.
128. Wellhub: Der Status von Work-Life-Wellbeing 2024, in: Wellhub, 18.10.2023, [online] <https://wellhub.com/de-de/ressourcen/studien/der-status-von-work-life-wellbeing-2024/>.
129. Wellhub: Wellbeing-ROI 2024, in: Wellhub, 16.05.2024, [online] <https://wellhub.com/de-de/ressourcen/studien/studie-zum-wellbeing-roi-2024/>.
130. Wellhub: Wellhub, o. D., <https://wellhub.com/de-de/companies/>.

© Gympass U.S., LLC (dba Wellhub) 2024

Erstellt in den Vereinigten Staaten von Amerika Oktober 2024

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

Die angeführten Daten und Kundenbeispiele dienen ausschließlich zur Veranschaulichung. Die tatsächlichen Ergebnisse können je nach spezifischen Betriebsbedingungen und anderen Faktoren variieren. DIE INFORMATIONEN IN DIESEM DOKUMENT WERDEN „WIE BESEHEN“ OHNE JEDLICHE AUSDRÜCKLICHE ODER STILLSCHWEIGENDE GEWÄHRLEISTUNG BEREITGESTELLT, EINSCHLIESSLICH JEDLICHER 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.
