



# **Wohlbefinden** und **Umweltgesundheit:** Humanisierung der Leistung am Arbeitsplatz

*Mai 2021*



A photograph of two people practicing yoga in a forest. They are on a wooden deck, each on a blue mat, performing a warrior II pose. The background is filled with lush green trees and a bright sky. A semi-transparent white box is overlaid on the center of the image, containing text.

*Arbeitsqualität (QWL), Wohlbefinden  
und Gesundheit: wachsende  
Probleme in Unternehmen*

## Wohlbefinden und Gesundheit: zentrale Begriffe der Arbeitsqualität (QWL)



### Was bedeutet QWL?

Die Arbeitsqualität (Quality of Working Life, QWL) betrifft nicht nur Einzelpersonen, sondern auch das Unternehmen selbst. **Sie bringt die persönliche Entfaltung der Mitarbeitenden mit der Leistung des Unternehmens in Zusammenhang.**

**Bei der QWL-Bewertung werden verschiedene Kriterien berücksichtigt:**

- **INHALT der Arbeit:** Variieren die Aufgaben? Wie selbstständig kann der Mitarbeitende arbeiten? Ist die Arbeit unter den Mitarbeitenden gleichmässig verteilt?
- **EINBINDUNG des Mitarbeitenden:** Wird die Arbeit ausreichend wertgeschätzt? Wird er/sie in Entscheidungen einbezogen?
- **ARBEITSUMFELD:** Wie viel Lärm ist jeder Mitarbeitende ausgesetzt? Wie ist die Lichtqualität?
- **Möglichkeiten der PERSÖNLICHEN ENTWICKLUNG:** Kann der Mitarbeitende an Schulungen teilnehmen? Ist er/sie zufrieden mit dem Lohn?
- **WORK-LIFE-BALANCE:** Können die Arbeitszeiten angepasst werden? Welche Leistungen werden, falls überhaupt, durch das Unternehmen angeboten?

## Wohlbefinden und Gesundheit: zentrale Begriffe der Arbeitsqualität (QWL)

### *Herausforderungen bei Wohlbefinden und Gesundheit*

Die Förderung von Wohlbefinden und Gesundheit wirkt sich nicht nur auf die Mitarbeitenden sondern auch auf das Unternehmen positiv aus:

#### Mitarbeitende

- **Reduzierung von Stress und MSE** (Muskel-Skelett-Erkrankungen).
- **Stärkeres Zugehörigkeitsgefühl:** Werden Mitarbeitende auf der Arbeit wertgeschätzt und einbezogen, wollen sie ihre Karriere im Unternehmen vorantreiben.
- **Bessere Organisation des Alltags:** Bietet das Unternehmen Leistungen für Wohlbefinden und Gesundheit an, kann der Mitarbeitende Berufs- und Privatleben besser vereinbaren. Mitarbeitende können daher effizienter und konzentrierter arbeiten.

#### Unternehmen

- **Motiviertere und leistungsfähigere Angestellte:** Die Berücksichtigung des Wohlbefindens aller Mitarbeitenden während der Arbeitszeit führt zu mehr Engagement und Flexibilität bei der Arbeit. Je glücklicher Angestellte auf der Arbeit sind, desto mehr leisten sie.
- **Starke Arbeitgebermarke:** Arbeitet man gerne für das Unternehmen, erhöht sich die Mitarbeiterloyalität, und der Ruf verbessert sich, was das Recruiting erleichtert.



## Angestellte möchten mehr Wohlbefinden am Arbeitsplatz ...

Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz war bereits vor der Coronakrise ein Trendthema. Nun ist es für die Angestellten noch wichtiger geworden.

Das eigene Wohlbefinden wird für Angestellte tatsächlich immer wichtiger, insbesondere bei den jüngsten Mitarbeitenden und bei «Top-Performern», die zunehmend Arbeitsplätze verlangen, an denen Wohlbefinden und Gesundheit umfassend berücksichtigt werden. Sie möchten im Büro unter anderem **Natur sowie Zugang zu gesunden Lebensmitteln, bessere Wasserqualität, Sportangebote etc.**

Werden Angestellte zu ihren neuen Erwartungen befragt, betonen sie die **Bedeutung ihrer Life-Balance, körperliche und geistige Gesundheit und ihren Wunsch nach einer gesünderen Lebensweise.**

Derzeit ist das Homeoffice stark auf dem Vormarsch und **die Zukunft des Büros unsicher.** Angestellte erwarten von ihren Unternehmen ein **Angebot an Leistungen für Wohlbefinden und Gesundheit.** Diese sollen die Arbeit für ihre Angestellten zu einem besonderen Erlebnis machen. **Als die drei wichtigsten Ansatzpunkte für Gesundheit und Wohlbefinden, die ihre Leistungsfähigkeit im Unternehmen beeinflussen könnten, nannten die Mitarbeitenden Temperatur, Licht- und Luftqualität.**

Diese Trends tragen zum **wachsenden Bewusstsein für die Umweltgesundheit\* in Unternehmen** bei.

*Quellen: JLL – Human Experience, Human Performance, Future of Work – 3000 bis 5000 Befragte weltweit*

*\* Laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) umfasst Umweltgesundheit die Aspekte der menschlichen Gesundheit, einschliesslich der Lebensqualität, die durch die körperlichen, chemischen, biologischen, gesellschaftlichen, psychosozialen und ästhetischen Faktoren unserer Umgebung bestimmt werden.*

**Mehr als 70 %**  
der Mitarbeitenden weltweit hätten  
am Arbeitsplatz gerne **Zugang zu  
Räumen und Leistungen, die ihrem  
Wohlbefinden und ihrer  
Gesundheit förderlich sind**



## ... ebenso wie Corporate Real Estate Directors

Welche  
vorrangigen Ziele  
verfolgt Ihr  
Unternehmen im  
Hinblick auf das  
Erleben des  
Arbeitsplatzes?



**33 %**  
der CRE-Direktoren  
weltweit möchten  
**das Wohlbefinden  
ihrer  
Mitarbeitenden  
verbessern**

Welche  
Arbeitsrichtlinien  
planen Sie für die  
Zukunft?



**Gesundheitsschutz  
am Arbeitsplatz**  
zählt weltweit zu den  
**drei obersten  
Prioritäten von  
CRE-Direktoren**

CRE-Direktoren sind angesichts der steigenden Ansprüche ihrer Mitarbeitenden auf der Suche nach Büroräumen, die stärker auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Angestellten ausgerichtet sind.

CRE-Direktoren wissen, wie wichtig Wohlbefinden und Gesundheit für die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden sind, und einige haben ihr höchste Priorität eingeräumt.

Die Bereitstellung von Räumen und Leistungen, die Wohlbefinden und Gesundheit der Mitarbeitenden fördern, wird mehr denn je zur Gewinnung und Bindung von Talenten beitragen. Dies trifft insbesondere auf die neuen Generationen zu, die in den Arbeitsmarkt eintreten und noch stärker auf diese Faktoren achten. Die Coronakrise hat die Themen Wohlbefinden und Gesundheit bei allen Arbeitskräften weiter forciert.



*Welche Erwartungen haben  
Mitarbeitende in Bezug auf ihren  
Arbeitsplatz?*

## Die Methodik basiert auf der grössten unabhängigen Datenbank für Unternehmensleistungen

Die Studie stützt sich auf **das Expertenwissen der Abteilung Global Benchmarking Services (GBS) von JLL, des Weltmarktführers für Analysen zur Performance von Gewerbeimmobilien.** GBS verfügt über **die grösste unabhängige Datenbank für Unternehmensleistungen, die weltweit mehr als 25'000 Objekte (mehr als 125 Mio. m<sup>2</sup>) in 50 Ländern umfasst.**

GBS setzt insbesondere **Befragungen zu persönlichen Erfahrungen** ein, um eine grosse Datenbank zu konsolidieren. Bislang wurden die Ergebnisse von **mehr als 20 Unternehmen** in verschiedenen Tätigkeitsbereichen konsolidiert, darunter ein bemerkenswerter Datensatz mit fast **68'000 Angestellten in 60 Ländern weltweit.**

Die Umfragen **bewerten die Wichtigkeit im Vergleich zur Zufriedenheit der Büroangestellten** anhand von 58 Kriterien in 4 Hauptkategorien («Gute körperliche und emotionale Verfassung», «Konzentriertes Arbeiten», «Technologie» und «Zusammenarbeit»). Jedes Kriterium erhält durch den Angestellten eine Bewertung von 1 bis 6 in aufsteigender Reihenfolge der Wichtigkeit und Zufriedenheit.

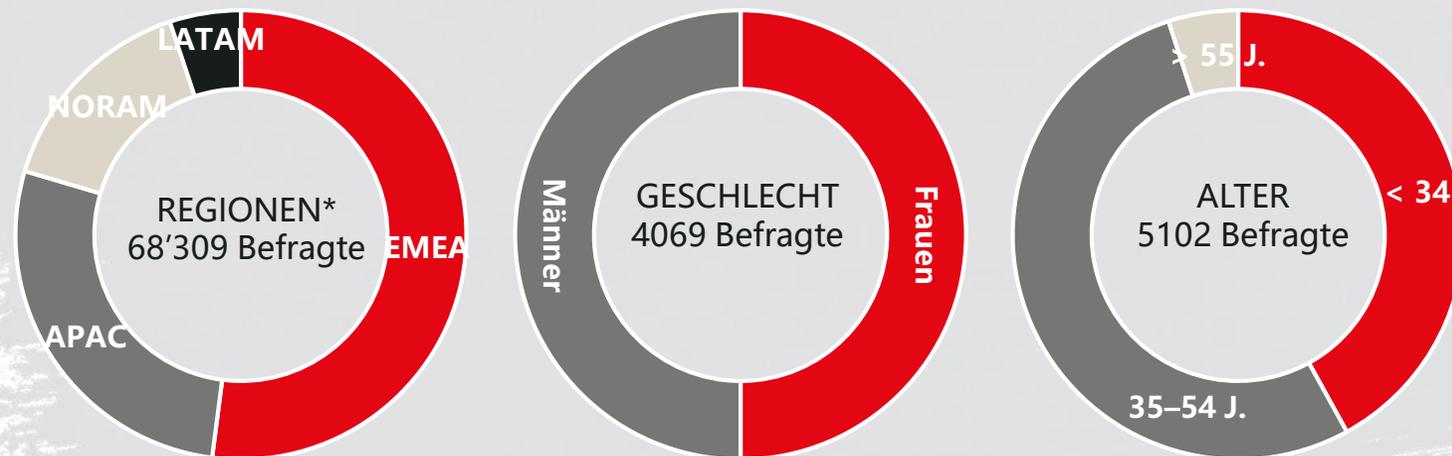
**Die verwendete Methode und die Umfrage zeigen Einfluss und Bedeutung verschiedener gemessener Arbeitsplatzparameter auf die menschliche Erfahrung auf.** Jeder gemessene Parameter zielt auf einen anderen Aspekt der menschlichen Erfahrung ab.

**In der vorliegenden Studie werden die folgenden Kriterien der Kategorie «Gute körperliche und emotionale Verfassung» analysiert: Lichtqualität, Aussicht und Grünflächen, Temperatur, Lärmbelastung, Luftqualität und Leistungen zugunsten einer gesunden Lebensweise. Anhand dieser Faktoren wird eine Analyse nach Geschlecht, Alter und Region durchgeführt.**

**Die Faktoren werden anschliessend mit der wahrgenommenen Produktivität und dem Wohlbefinden in Korrelation gebracht. So zeigt sich, ob sie zur Förderung der Leistungsfähigkeit und zur Freude bei der Arbeit beitragen können.**

**Abschliessend werden die Daten der vergangenen sieben Jahre analysiert, um mögliche Entwicklungen aufzuzeigen.**

*Mehr als 68'000 Befragte*



\* EMEA: Europa, Mittlerer Osten und Afrika, APAC: Asien-Pazifik, NORAM: Nordamerika, LATAM: Lateinamerika

Die Frage nach Geschlecht und Alter wurde nicht in allen Fällen gestellt. Deshalb gibt es weniger Befragte, sobald nach Geschlecht und Alter segmentiert wird.

## Glossar

**Wichtigkeit:** Die Bewertung der Wichtigkeit drückt in Prozent aus, inwieweit die verschiedenen Arbeitsplatzparameter sich nach Ansicht der Befragten auf ihre menschliche Erfahrung am Arbeitsplatz auswirken. Aspekte, die für die effektive Förderung der menschlichen Erfahrung als wichtiger erachtet werden, erhalten eine höhere prozentuale Bewertung.

**Zufriedenheit:** Die Bewertung der Zufriedenheit drückt in Prozent aus, wie zufrieden die Befragten mit den verschiedenen Arbeitsplatzparametern sind. Hohe Zufriedenheit wird mit einer hohen prozentualen Bewertung ausgedrückt.

**HX-Score:** Er wird errechnet, indem der durchschnittliche Wichtigkeitswert mit dem durchschnittlichen Zufriedenheitswert verglichen wird. Ein Wert von 100 wird erreicht, wenn die Wichtigkeit mit der Zufriedenheit übereinstimmt. Der Wert steigt oder sinkt mit jedem Prozentpunkt Abweichung um einen Punkt. Je höher der Wert, desto eher entspricht der gemessene Parameter den Erwartungen der Mitarbeitenden.

< 80: unter den Erwartungen

80–120: entsprechend der Erwartungen

100: Wichtigkeit = Zufriedenheit

> 120: über den Erwartungen

### Wichtigkeit

Wie wichtig sind die einzelnen Faktoren der menschlichen Erfahrung, damit die Angestellten ihre Aufgaben erfüllen können?

### Zufriedenheit

Wie zufrieden sind die Angestellten mit den einzelnen Faktoren der menschlichen Erfahrung?



### HX-Score

$$(1 - (\text{Wichtigkeit} - \text{Zufriedenheit})) \times 100$$

Entspricht der aktuelle Arbeitsplatz den Erwartungen der Angestellten?

## Glossar



**Temperatur:** Raumtemperatur im Sommer und im Winter



**Lärmbelastung:** Aussenlärm (z. B. Verkehr); Innengeräusche durch Sprechen, Bewegungen und die Nutzung von Arbeitsgeräten wie zum Beispiel von Telefonen



**Lichtqualität:** Natürliches (Tageslicht) und elektrisches Licht, andere künstliche Beleuchtungsarten und jede Form von Blendung



**Luftqualität:** Natürliche Belüftung (Brise oder Zugluft), Qualität der durch die Klimaanlage rückgeführten Luft sowie Gerüche oder Rauch



**Leistungen zugunsten einer gesunden Lebensweise:** Zugang zu Einrichtungen und Dienstleistungen für meine persönlichen Bedürfnisse (Gastronomie, Catering, Sicherheit und Gefahrenabwehr, Arbeitsweg und Gesundheit etc.)

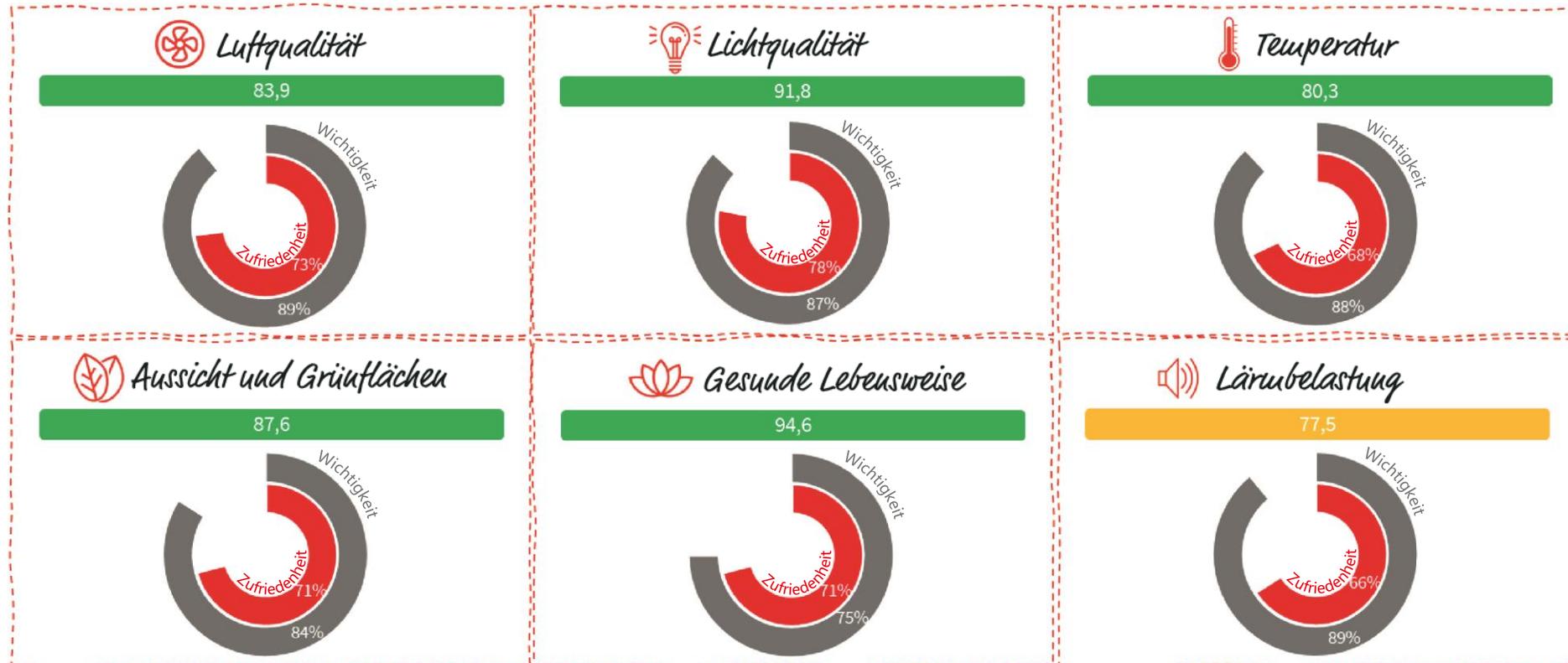


**Aussicht und Grünflächen:** Aussichtsmöglichkeiten, Zimmerpflanzen und Grünflächen

## Mitarbeitende erwarten weitere Verbesserungen in ihrem Arbeitsumfeld

Alle Indikatoren zu Luft- und Lichtqualität, Temperatur, Aussicht und Grünflächen, gesunde Lebensweise und Lärmbelastung sind für die Mitarbeitenden wichtige Elemente in ihrem Arbeitsumfeld.

Die Zufriedenheitswerte entsprechen bei diesen Indikatoren jedoch noch nicht ihren Erwartungen. Es besteht bei den Arbeitsplätzen noch **Verbesserungspotenzial**.



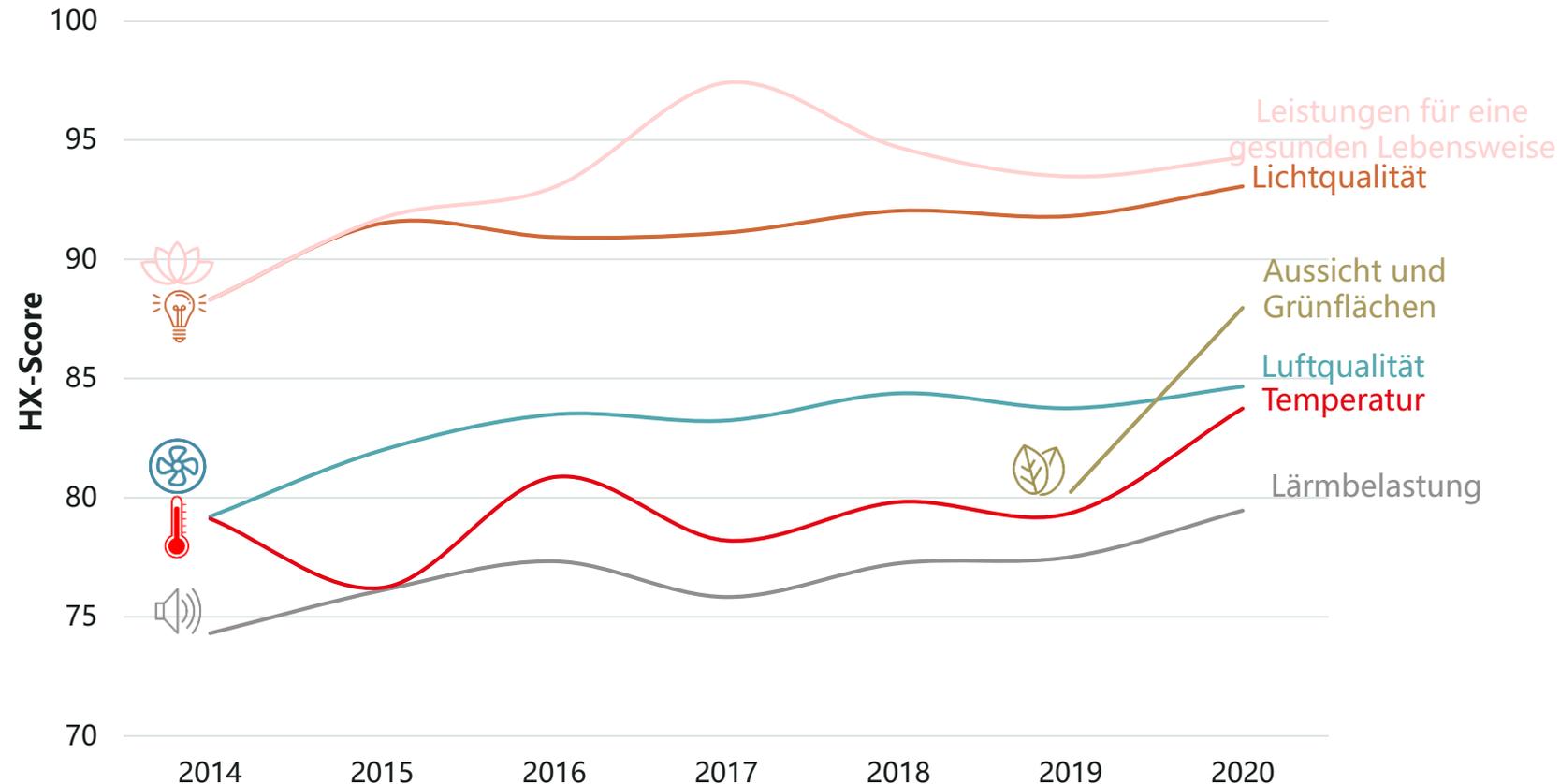
## Sind im Laufe der Zeit Veränderungen bei der Erfüllung der Mitarbeitererwartungen im Hinblick auf ihren Arbeitsplatz feststellbar?

### Der Arbeitsplatz erfüllt die Mitarbeitererwartungen mit der Zeit immer häufiger.

Wir sehen einen Bedeutungszuwachs, insbesondere bei Luftqualität und Temperatur, sowie einen leichten Anstieg bei Akustik, Lichtqualität, Aussicht und Grünflächen und gesunder Lebensweise. Wir erkennen zudem einen deutlichen Anstieg der Zufriedenheit bei all diesen Faktoren. Dies ist der Hauptgrund für die Erhöhung des HX-Scores.

### Obwohl der HX-Score mit der Zeit erkennbar steigt, muss noch einiges getan werden, bevor die Mitarbeitererwartungen vollständig erfüllt sind.

Da sich Arbeitsweisen schnell verändern, werden die Erwartungen an Büroräume immer höher und komplexer. Der Einsatz von flexiblen Büros und von Remote-Arbeit beschleunigt den Trend. **Büros müssen aufgrund dieser neuen Art des Arbeitens Raum bieten, der optimal an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst ist und zum Bürobesuch einlädt.**



## Sind im Laufe der Zeit Veränderungen bei der Erfüllung der Mitarbeitererwartungen im Hinblick auf ihren Arbeitsplatz feststellbar?

Das Büro als solches spielte lange Zeit keine grosse Rolle. **Mittlerweile ist der bereitgestellte Arbeitsplatz wesentlicher Bestandteil des Angebots, das den Mitarbeitenden gemacht wird.**

**Der Arbeitsplatz ist daher ein wichtiger Hebel zur Gewinnung und Bindung von Talenten.**

Das Büro muss für die Angestellten heute mehr denn je zum Erlebnis werden und ihre Produktivität ebenso wie ihr Wohlbefinden fördern.

**Das Erleben der Büroarbeit zählt für CRE-Direktoren\* ganz klar zu den wichtigsten Ansatzpunkten für die Mehrwertschaffung im Leben ihrer Mitarbeitenden.**

Insgesamt liegt die Mitarbeitererfahrung für CRE-Direktoren gleichauf mit der finanziellen und der operativen Performance. **Die Verbesserung der Arbeitsumgebung ist daher für Mitarbeitende wie für CRE-Direktoren ein zentrales Anliegen.**



\* JLL Umfrage «Future of Work» – 560 Corporate Real Estate Directors

-  Lärmbelastung
-  Lichtqualität
-  Temperatur
-  Gesunde Lebensweise
-  Luftqualität
-  Aussicht und Grünflächen

## Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Erwartungen an den Arbeitsplatz?

Ein Blick auf die Wünsche und den Grad der Erfüllung zeigt bei Frauen und Männern einen klaren Unterschied.

**Die Erwartungen von Frauen sind im Allgemeinen höher und werden seltener erfüllt als bei Männern.**

Den sogenannten «grundlegenden» ökologischen Qualitätsmassstäben, also Licht, Luft, Temperatur und Lärm, messen Frauen und Männer ähnliche Bedeutung zu. Jedoch sind Frauen mit den gleichen Kriterien sehr viel weniger zufrieden als Männer.

Demgegenüber messen Frauen den eher empirischen Faktoren wie Aussicht, Grünflächen und gesunder Lebensweise mehr Bedeutung bei, sind jedoch auch weniger zufrieden mit ihnen als Männer.



## Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Erwartungen an den Arbeitsplatz?

**Frauen neigen dazu, sensibler auf empirische Faktoren (Aussicht, Grünflächen und gesunde Lebensweise) zu reagieren als Männer, was sich teilweise durch eine andere Work-Life-Balance erklären lässt.**

Studien zeigen, dass Frauen nach wie vor häufig eine schlechtere Work-Life-Balance haben als Männer, da Frauen im Allgemeinen immer noch den Haushalt führen.

Es scheint, dass **die psychische Gesundheit von Frauen stärker gefährdet ist als die der Männer**, insbesondere bei der Remote-Arbeit.

In einer aktuellen Studie von JLL zeigt sich, dass Männer die durch Remote-Arbeit gewonnene Zeit häufiger für Freizeitaktivitäten nutzen, während Frauen die Zeit dem Haushalt widmen.

**Frauen möchten im Büro daher einen Arbeitsplatz vorfinden, der ihr Wohlbefinden fördert und ihre Work-Life-Balance verbessert.**

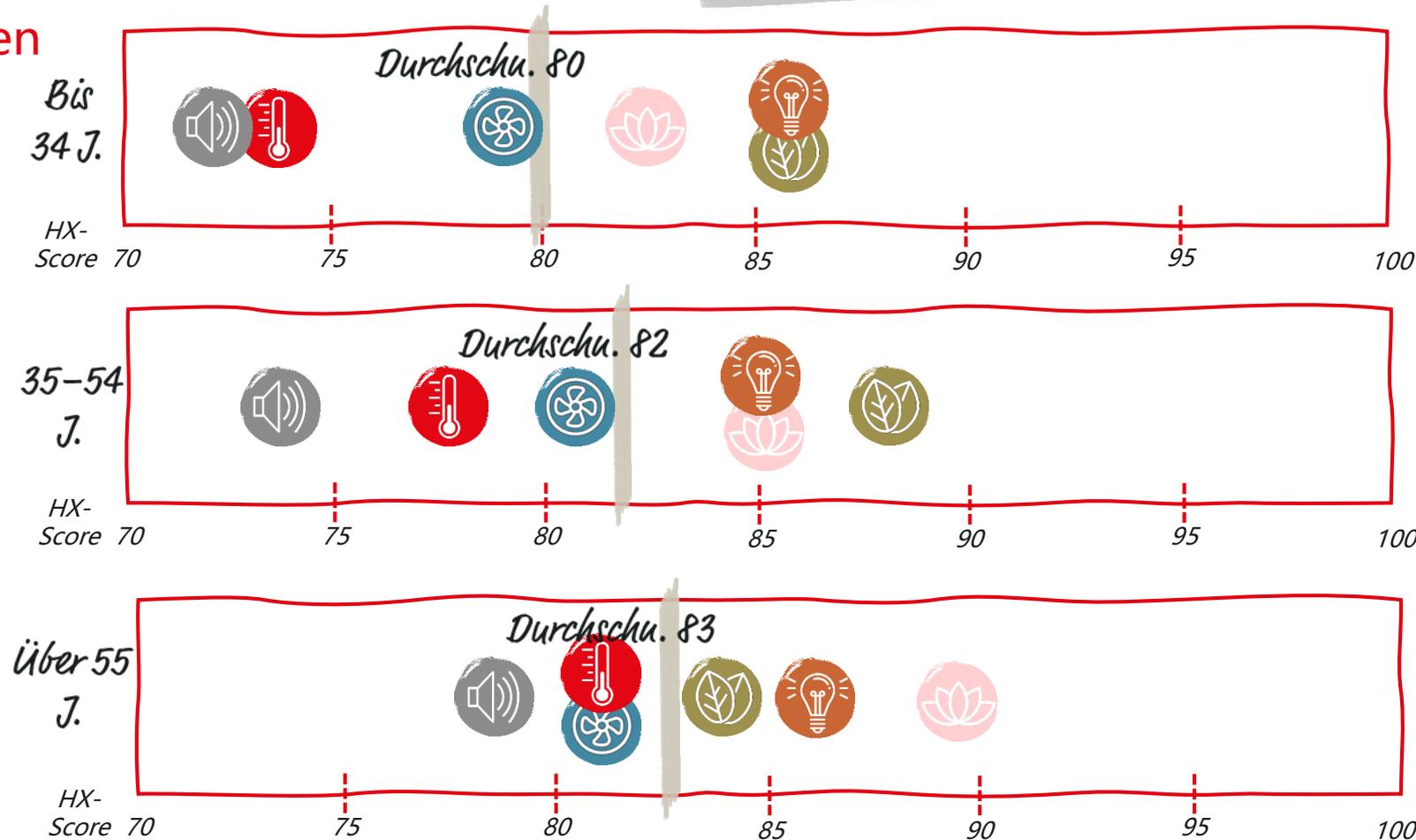
Ihr Büro sollte ein **Ort der Ruhe sein, an dem sie fernab von ihrem geschäftigen Privatleben produktiv arbeiten können.**



-  Lärmbelastung
-  Lichtqualität
-  Temperatur
-  Gesunde Lebensweise
-  Luftqualität
-  Aussicht und Grünflächen

## Gibt es altersspezifische Unterschiede bei den Erwartungen an den Arbeitsplatz?

Alle Generationen möchten Büros, die optimale Voraussetzungen für ihre Produktivität und ihr Wohlbefinden bieten. **Die neuen Generationen (unter 35 Jahren) haben im Allgemeinen noch höhere Erwartungen.**



## Gibt es altersspezifische Unterschiede bei den Erwartungen an den Arbeitsplatz?

### **Die jüngere Generation sieht den Arbeitsplatz als Teil des durch den Arbeitgeber gemachten Angebots.**

Aus zahlreichen von JLL durchgeführten Studien geht hervor, dass sie das Büro als **dynamischen Ort** betrachten, den sie auch dementsprechend erleben möchten.

### **Die neuen Generationen, bei denen Privat- und Berufsleben weniger segmentiert sind, sehen das Büro als Erweiterung ihres Privatlebens und somit als Erweiterung ihres Zuhauses.**

**Das Büro muss qualitativ hochwertige Lebensräume bieten, an denen sie sich entfalten und sich zuhause fühlen können.** Es sind zudem zumeist die jungen Menschen, die in der aktuellen Phase intensiver Remote-Arbeit gerne ins Büro zurückkehren möchten, da dieses ein überaus wichtiger Ort des täglichen Lebens und der Kontaktpflege für sie ist.

### **Die jüngsten streben zudem immer mehr nach einer Wertangleichung mit ihrem Unternehmen.**

Sie möchten in einem Unternehmen arbeiten, das ihre Werte vertritt und infolgedessen Wohlbefinden und Gesundheit fördert; daher ihre hohen Erwartungen an schöne Aussicht, Grünflächen und gesunde Lebensweise.

### **Im Gegensatz dazu haben ältere Generationen traditionellere Anforderungen.**

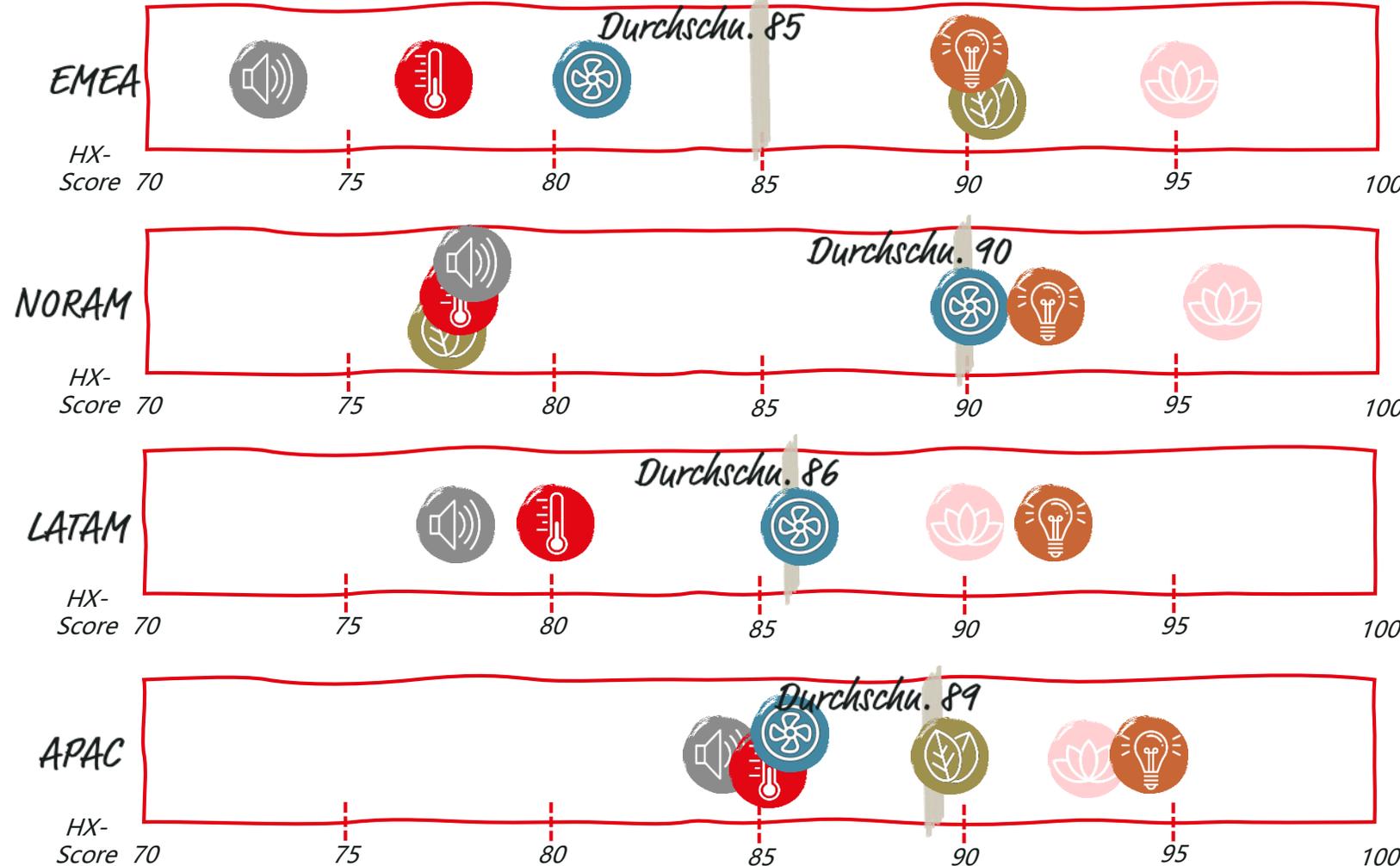
Arbeit wird eher als eine zu erfüllende Aufgabe betrachtet, weniger als ein erlebnisreicher Ort der Kontaktpflege.



## Gibt es bei den Erwartungen an den Arbeitsplatz Unterschiede zwischen den Regionen?

Beim Grad der Erfüllung von Erwartungen an den Arbeitsplatz gibt es zudem Unterschiede zwischen den verschiedenen Weltregionen:

- In der **EMEA-Region** herrscht insbesondere bei **Luftqualität, Temperatur und Lärmbelastung** eine grosse Kluft zwischen Erwartungen und Erfüllung;
- In der **NORAM-Region** besteht die Kluft insbesondere bei **Aussicht und Grünflächen**;
- In der **LATAM-Region** besteht die Kluft insbesondere bei **gesunder Lebensweise**;
- In der **APAC-Region** scheinen die Erwartungen bei **allen Indikatoren insgesamt häufiger erfüllt zu werden.**



Quelle: JLL/GBS – Aggregierte Daten seit 2016

## Gibt es bei den Erwartungen an den Arbeitsplatz Unterschiede zwischen den Regionen?

**Zwar sind nicht alle Unterschiede rational erklärbar, jedoch werden sie durch verschiedene Faktoren beeinflusst.**

Zunächst einmal ist der **Gebäudebestand in Europa im Allgemeinen älter** als insbesondere in der APAC- oder der NORAM-Region, wodurch **Bürogebäude häufig stärkeren Einschränkungen unterliegen**. Sie sind daher insbesondere in Bezug auf Temperatur, Licht- und Luftqualität sowie Aussichten **weniger leistungsfähig**. Dies erklärt zum Teil die grosse Kluft zwischen Erwartungen und Erfüllungsgrad in der EMEA-Region.

Zweitens gibt es möglicherweise **kulturell bedingte Differenzen bei der Art und Weise, wie Menschen Fragen beantworten, sowie länderspezifische Unterschiede in jeder Region**. Auch dies könnte die Ergebnisse beeinflussen.

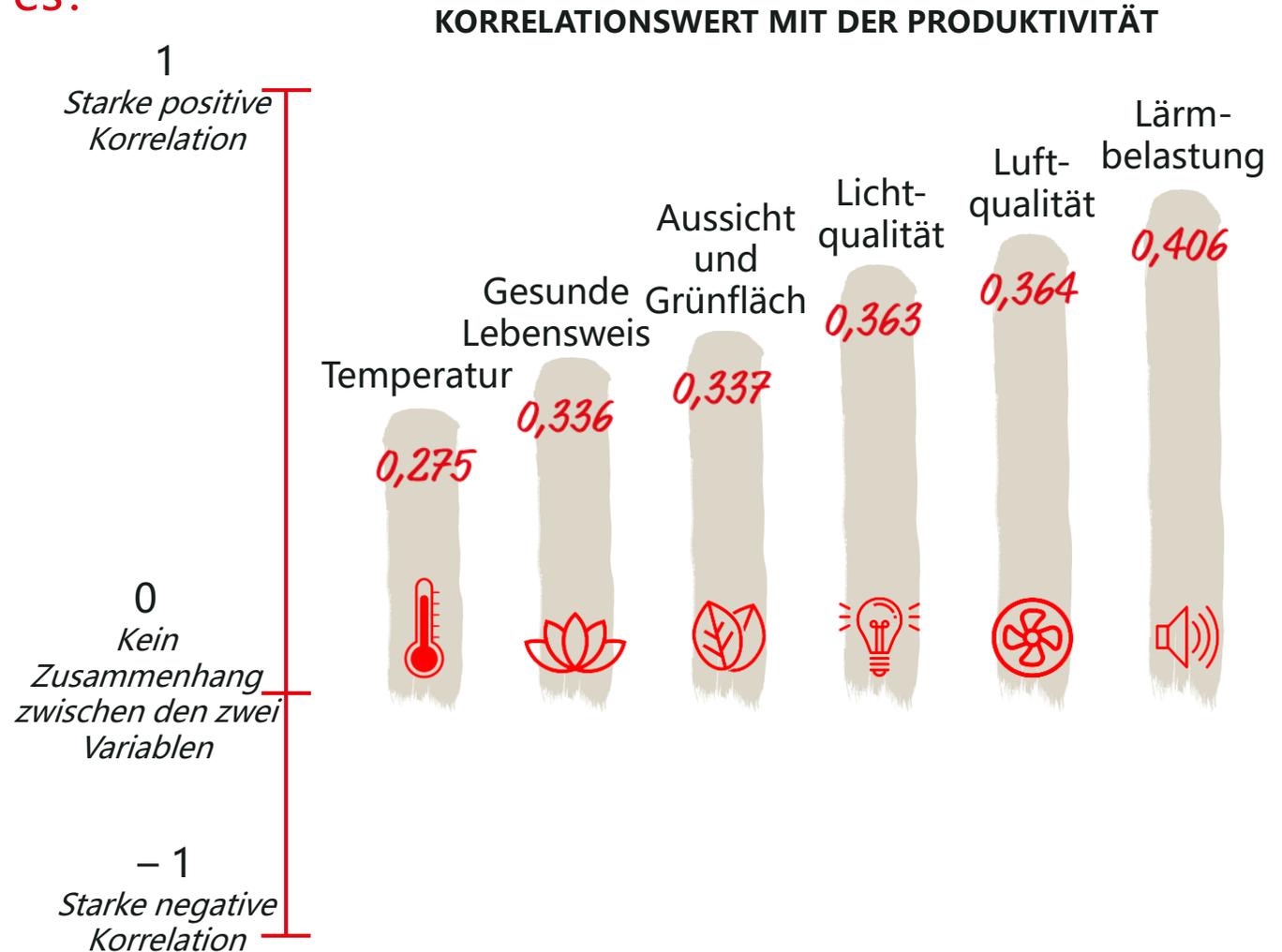


## Welche Produktivitätstreiber gibt es?

Bei der Analyse der Auswirkungen unterschiedlicher Büroindikatoren (Lärmbelastung, Luft- und Lichtqualität, Aussicht und Grünflächen, gesunde Lebensweise und Temperatur) wird klar, dass **alle diese Faktoren eine positive Korrelation mit der Produktivität aufweisen**. Alle Ansatzpunkte werden sich positiv auf die Mitarbeiterproduktivität auswirken. Den grössten Einfluss auf die Produktivität im Büro werden **primär Lärmbelastung sowie Luft- und Lichtqualität haben**.

Es könnten jedoch noch **viele weitere Faktoren (Managementstil, Vielfalt des Raumangebots, IT-Qualität etc.) Einfluss** auf die Mitarbeiterproduktivität am Arbeitsplatz haben. Dadurch minimiert sich der Korrelationswert der analysierten Faktoren.

**Eines ist beim Thema Produktivität sicher: Mitarbeitende bewerten tendenziell Qualitätskriterien für Innenräume – wie zum Beispiel Licht, Luft und Akustik – höher als sonstige Eigenschaften und innovative Leistungen.**



Basierend auf der Spearman-Methode.

Der Korrelationskoeffizient liegt zwischen -1 und 1:

1 weist auf eine starke positive Korrelation hin: Das bedeutet, dass y sich mit x erhöht.

0 bedeutet, dass es keinen Zusammenhang zwischen den zwei Variablen x und y gibt.

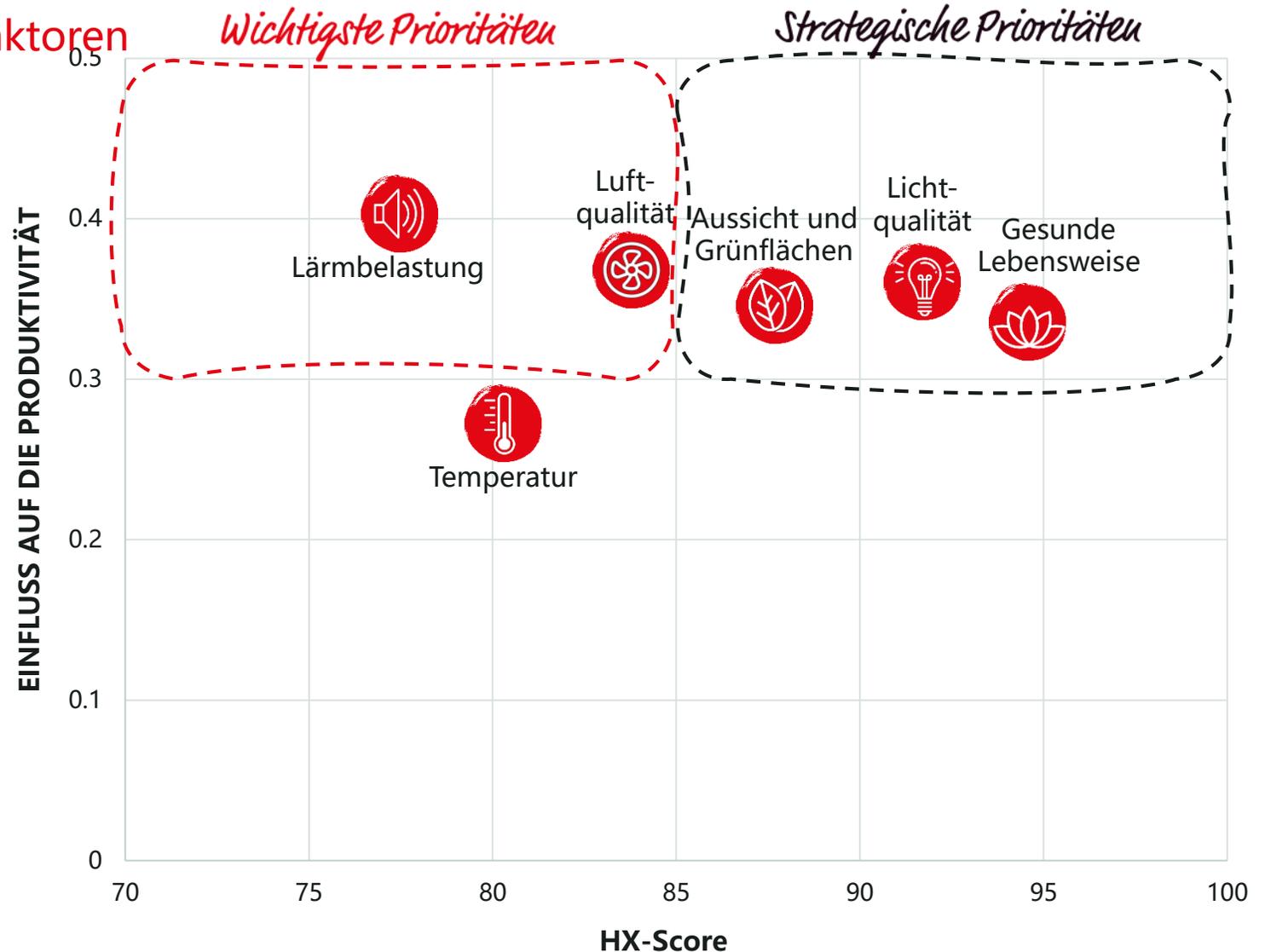
-1 weist auf eine starke negative Korrelation hin: Das bedeutet, dass sich y verringert, wenn sich x erhöht.

## Für welche wichtigen Produktivitätsfaktoren fehlen Mitarbeitererwartungen?

Der Einfluss verschiedener Indikatoren auf die Produktivität wird hierbei verglichen mit dem Grad der Erfüllung der Mitarbeitererwartungen für die gleichen Indikatoren. Die Analyse hebt die Faktoren hervor, die es bei entsprechenden Massnahmen der Unternehmen ermöglichen würden, die Produktivität der Angestellten zu verbessern und gleichzeitig ihre Erwartungen besser zu erfüllen.

Zunächst einmal haben die Mitarbeitenden ganz klare grundlegende Anforderungen an ihr Büro, nämlich gute Akustik und Luftqualität. In einem zweiten Schritt sind weitere Aspekte in Bezug auf Wohlbefinden und Gesundheit unerlässlich für ihre Produktivität. Durch das Bereitstellen von Aussicht und Grünflächen, gute Lichtqualität und die Ermöglichung einer gesunden Lebensweise lässt sich somit die Produktivität steigern, und gleichzeitig lassen sich die steigenden Ansprüche der Mitarbeitenden in diesem Bereich erfüllen.

In einer vor Kurzem von JLL durchgeführten, gross angelegten Studie\* wurde genau dieser Trend beobachtet. Werden Angestellte zu Räumen befragt, die sie sich für ihr Unternehmen wünschen, werden in erster Linie sogenannte «grundlegende» Räume (z. B. ein Raum zur Konzentration) und Grünflächen genannt, noch vor Räumen für Innovation und Kollaboration.



\* Human Expérience – 3000 Befragte weltweit – «Building a new work experience»

## Welche Treiber gibt es für das Wohlbefinden?

Bei der Analyse der Auswirkungen von Büroindikatoren wie Lärmbelastung, Luft- und Lichtqualität, Aussicht und Grünflächen, gesunde Lebensweise und Temperatur wird klar, dass **alle diese Faktoren eine positive Korrelation mit dem Wohlbefinden aufweisen.**

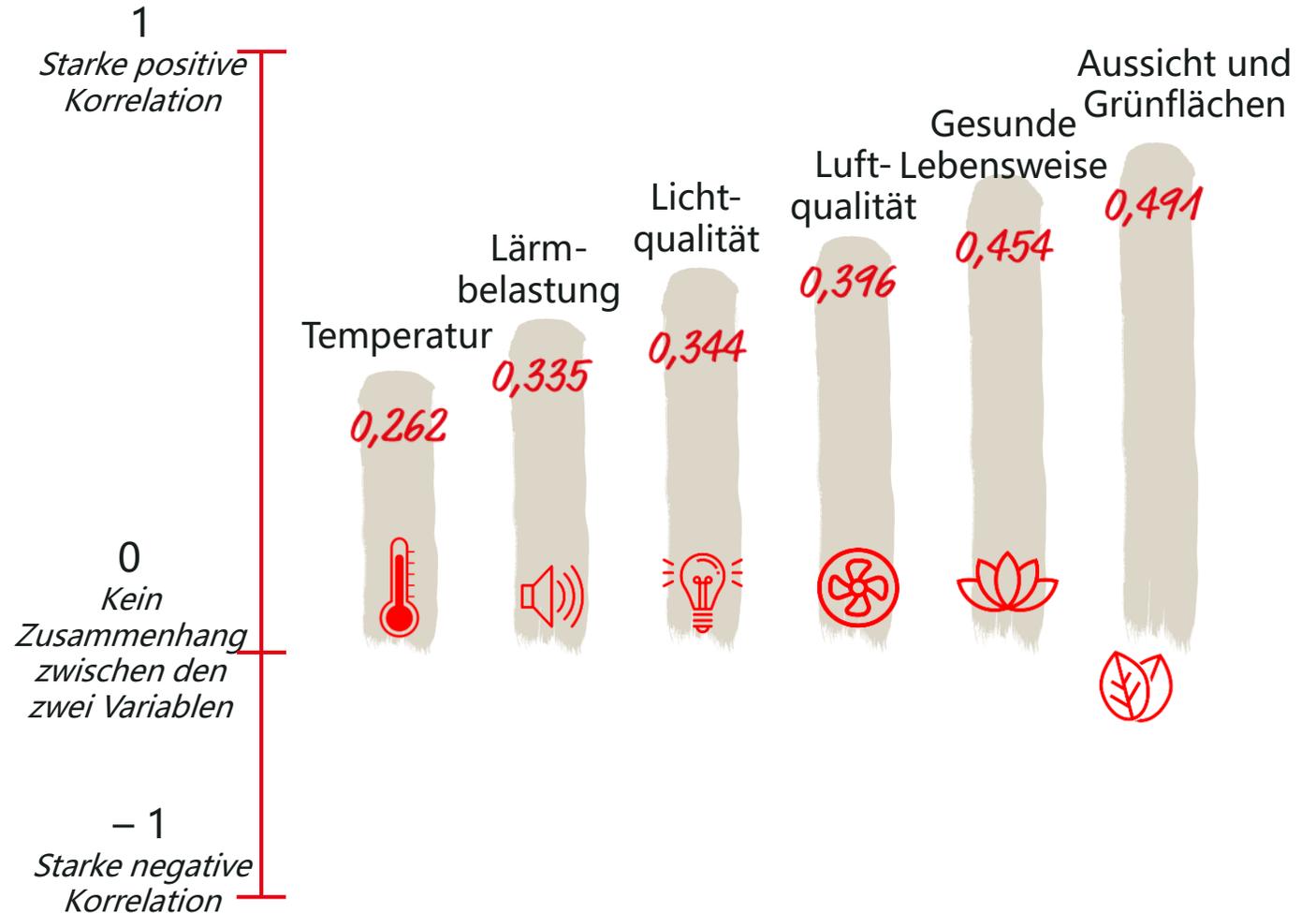
**Aussicht und Grünflächen sowie eine gesunde Lebensweise haben zweifellos starken Einfluss auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden, jedoch steigern auch Luft- und Lichtqualität das Wohlbefinden erheblich.**

Auch beim Thema Wohlbefinden der Angestellten im Unternehmen **wird eine Vielzahl an Faktoren Einfluss haben.**

**Im Gegensatz zur Produktivität, bei der grundlegende Büroigenschaften am wichtigsten sind (Lärm, Luft, Licht), haben Angestellte beim Wohlbefinden eher ideelle und auf Erfahrung beruhende Bedürfnisse. Aussicht und Grünflächen sowie eine gesunde Lebensweise stehen im Mittelpunkt der Anforderungen.**

Dieser Trend wird durch weitere von JLL durchgeführte Studien bestätigt. Weltweit **sind naturnahe Räume unter den ersten drei Forderungen.**

### KORRELATIONSWERT MIT DEM WOHLBEFINDEN



Basierend auf der Spearman-Methode.

Der Korrelationskoeffizient liegt zwischen -1 und 1:

1 weist auf eine starke positive Korrelation hin: Das bedeutet, dass y sich mit x erhöht.

0 bedeutet, dass es keinen Zusammenhang zwischen den zwei Variablen x und y gibt.

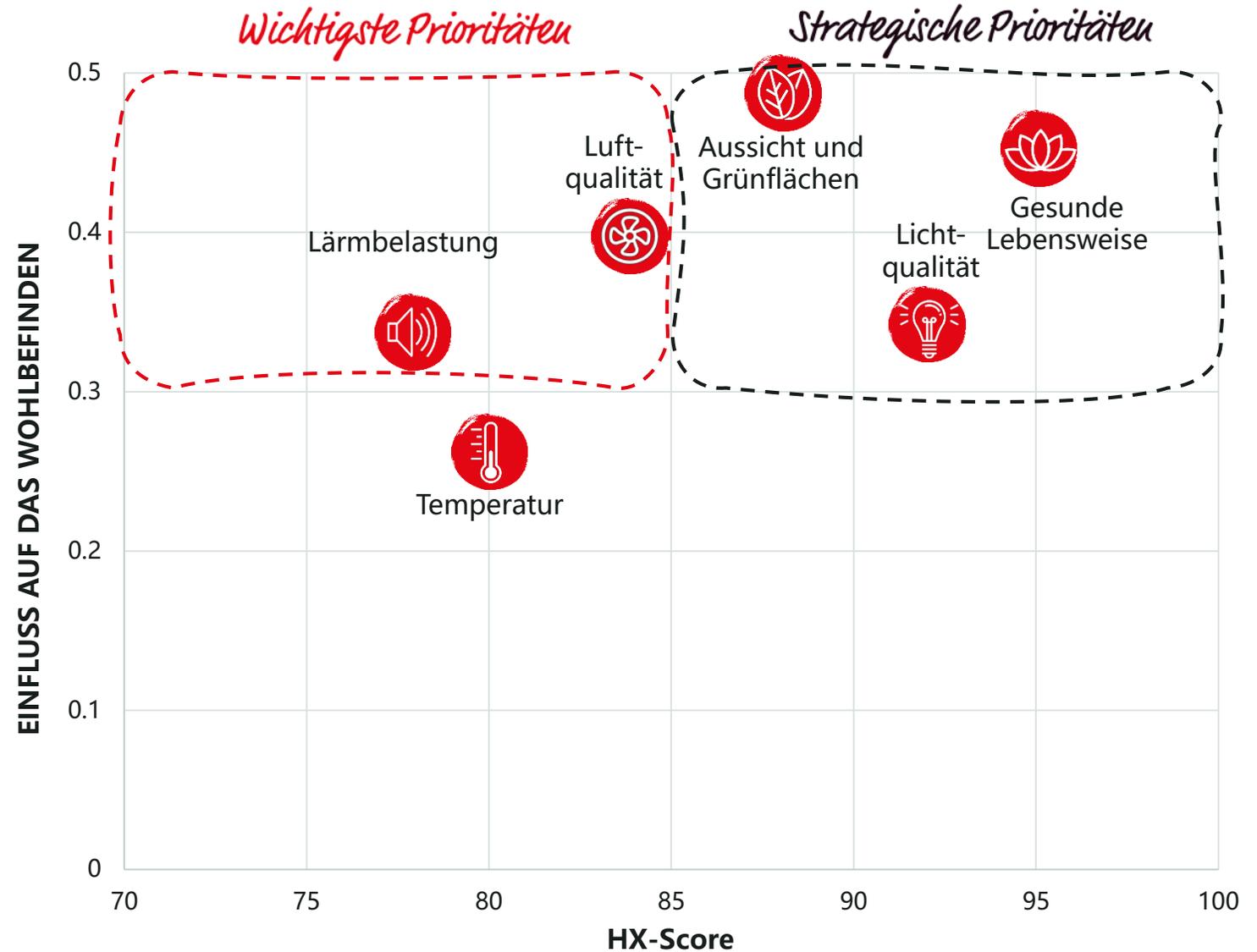
-1 weist auf eine starke negative Korrelation hin: Das bedeutet, dass sich y verringert, wenn sich x erhöht.

## Für welche wichtigen Faktoren des Wohlbefindens fehlen Mitarbeitererwartungen?

Der Einfluss verschiedener Indikatoren auf das Wohlbefinden wird verglichen mit dem Grad der Erfüllung der Mitarbeitererwartungen für die gleichen Indikatoren.

Die Analyse hebt die Faktoren hervor, die es bei entsprechenden Massnahmen der Unternehmen ermöglichen würden, das **Wohlbefinden der Angestellten zu verbessern und gleichzeitig ihre Erwartungen besser zu erfüllen.**

In einem ersten Schritt muss allein für die Mitarbeiterproduktivität **effektiv an der Lärmbelastung und der Luftqualität** im Unternehmen gearbeitet werden. Für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden scheinen jedoch auch **Massnahmen zugunsten von Aussicht und Grünflächen, Lichtqualität und einer gesunden Lebensweise von Vorteil zu sein.**



# Fazit



**Wohlbefinden und Gesundheit auf der Arbeit waren bereits vor der Coronakrise sehr wichtige Themen. Nun räumen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber ihnen eine noch höhere Priorität ein.**

Während Arbeitnehmer bei der Qualität ihres Arbeitsumfelds immer anspruchsvoller werden, sind sich Führungskräfte auch der aktuellen Probleme im Zusammenhang mit dem Büro bewusst, einschliesslich der Bedeutung der Umweltgesundheit. In diesem Zusammenhang ist der Einfluss des Arbeitsplatzes auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und auf deren Leistungsfähigkeit unbestreitbar. Umso wichtiger ist es für Unternehmen, ihre Arbeitsplatzgestaltung zu überdenken.

Wirft man einen genaueren Blick auf **ökologische Qualitätskriterien für Innenräume**, einschliesslich Licht- und Raumluftqualität, Temperatur, Lärmbelastung, Aussicht und Grünfläche sowie Leistungen zugunsten einer gesunden Lebensweise, zeigt sich sehr deutlich, dass sie alle für die Angestellten wichtig sind und diese mehr von ihren Arbeitgebern erwarten. Auch wenn einige Unterschiede in Abhängigkeit vom Geschlecht, vom Alter und von dem Standort des Mitarbeitenden erkennbar sind, bestehen diese Erwartungen ganz eindeutig, insbesondere im Hinblick auf Akustik, Temperatur und Luftqualität.

Gleichzeitig wurde eine positive Korrelation zwischen den Arbeitsplatzmerkmalen und der Produktivität sowie dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden nachgewiesen. Aus Mitarbeiterperspektive können insbesondere **Akustik, Raumluftqualität und Lichtqualität die Produktivität fördern**. Beim Thema **Wohlbefinden und Freude bei der Arbeit stehen Aussicht und Grünflächen sowie Gesundheitsleistungen im Mittelpunkt**. Da das Wohlbefinden in unmittelbarem Zusammenhang mit der Leistungsfähigkeit der Angestellten steht, lässt sich durch die Beeinflussung dieser Faktoren die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden erhöhen.

Damit ist die Herausforderung ganz klar: Massnahmen zugunsten der ökologischen Innenraumqualität in Kombination mit Gesundheitsleistungen in Unternehmen ermöglichen es Angestellten, sich zu entfalten und mehr Leistung zu erbringen, und sie können dadurch eine Aufwärtsspirale in Gang bringen.

***Sophie Rozen***

---

Lead Director Research  
Services  
Paris  
+33 1 40 55 85 15  
Sophie.rozen@eu.jll.com

***Marie Silvin***

---

Consultante Research Services  
Paris  
+33 1 40 55 59 31  
Marie.silvin@eu.jll.com

Der vorliegende Bericht wurde durch die Forschungsabteilung von JLL als Marktanalyse für den Vertrieb erstellt. Der Bericht stellt keine Kaufempfehlung oder Bewertung dar. Die Daten im Bericht stammen entweder von ImmoStat (Mitglied bei JLL), aus der eigenen Datenbank von JLL oder einer für zuverlässig erachteten dritten Quelle.

COPYRIGHT © JONES LANG LASALLE IP, Inc. 2021 – Die vorliegende Publikation ist alleiniges Eigentum von Jones Lang LaSalle IP, Inc. und darf ohne die vorherige schriftliche Zustimmung der Jones Lang LaSalle IP, Inc. in keiner Form und durch kein Mittel weder ganz noch teilweise kopiert, vervielfältigt oder weitergeleitet werden. Die in der Publikation enthaltenen Informationen stammen aus Quellen, die allgemein für zuverlässig erachtet werden. Für die Richtigkeit der Informationen wird jedoch keine Haftung übernommen. Bitte informieren Sie uns über mögliche Fehler, damit wir diese korrigieren können. Jones Lang LaSalle IP, Inc. übernimmt keine Haftung bei Fahrlässigkeit oder für sonstige Verluste oder Schäden, die einer Partei aus dem Vertrauen auf den Bericht entstehen.