



Ganzheitliche gesundheitsorientierte (Co-)Workation in bayerischen Heil- und Thermalbädern: Eine Potential- und Zielgruppenanalyse

(Forschungssäule: „Offen für Neues“)



**Bayerisches
Zentrum für
Tourismus**

INHALTSVERZEICHNIS

MANAGEMENT-SUMMARY	III
1. HINWEISE	1
2. BESCHREIBUNG DES FORSCHUNGSVORHABENS.....	1
2.1. STAND DER FORSCHUNG UND EIGENE VORARBEITEN - ABSTRACT	1
2.2. PROJEKTABLAUF UND UNTERSUCHUNGSMETHODEN	6
3. GEGENÜBERSTELLUNG DER ERGEBNISSE DER ARBEITNEHMER- UND ARBEITGEBER- BEFRAGUNG	9
3.1. MOBILES ARBEITEN – STATUS QUO	9
3.2. ERFAHRUNGEN MIT (Co-)WORKATION.....	9
3.3. DESTINATIONEN FÜR (Co-)WORKATION	12
3.4. INTERESSE AN GESUNDHEITSORIENTIERTER (Co-)WORKATION.....	12
3.5. INTERESSE AN GESUNDHEITSORIENTIERTER (Co-)WORKATION IN DEN BAYERISCHEN HEIL- UND THERMALBÄDERN.....	13
3.6. MEHRWERTE UND GEGENARGUMENTE EINER GESUNDHEITSORIENTIERTEN (Co-)WORKATION IN DEN BAYERISCHEN HEIL- UND THERMALBÄDERN	15
3.7. RAHMENBEDINGUNGEN FÜR EINE GESUNDHEITSORIENTIERTE (Co-)WORKATION IN DEN BAYERISCHEN HEIL- UND THERMALBÄDERN	19
3.8. AB WANN IST PRÄVENTION SINNVOLL?	20
3.9. DAUER UND FREQUENZ EINER GESUNDHEITSORIENTIERTEN (Co-)WORKATION IN BAYERISCHEN HEIL- UND THERMALBÄDERN	21
3.10. BALANCE ZWISCHEN ARBEITSZEIT UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG.....	21
3.11. FINANZIERUNG EINER GESUNDHEITSORIENTIERTEN (Co-)WORKATION.....	22
4. GESUNDHEITSPRÄVENTION IM UNTERNEHMEN – STATUS QUO UND AUSBLICK.....	22
5. ERKENNTNISSE DER ANBIETER-SICHT: WORKSHOP MIT VERTRETERN DES BAYERISCHEN HEILBÄDERVERBANDES E.V.....	24
5.1. QUALITÄTSKRITERIEN	24
5.2. ZIELGRUPPEN.....	25
5.3. VERMARKTUNG	25
6. FAZIT.....	25
7. VERÖFFENTLICHUNG DER PROJEKTERGEBNISSE	27
8. VERZEICHNISSE	28
8.1. ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	28
8.2. LITERATURVERZEICHNIS	29
9. ANHANG	31
9.1. FRAGEBOGEN ZUR ARBEITNEHMER-BEFRAGUNG (QUANT. ONLINE-BEFRAGUNG).....	31
9.2. FRAGEBOGEN ZUR ARBEITGEBER-BEFRAGUNG (QUANT. ONLINE-BEFRAGUNG)	49
9.3. INTERVIEW-LEITFADEN (QUALITATIVE BEFRAGUNG AUSGEWÄHLTER ARBEITGEBER-VERTRETER)..	64
9.4. ERGEBNISSE DES WORKSHOPS.....	71

Management-Summary

Die moderne Arbeitswelt verändert sich rasant, geprägt durch flexible Arbeitszeiten, Digitalisierung sowie den wachsenden Wunsch von Arbeitnehmern nach einer besseren Work-Life-Balance. Gleichzeitig rückt die Gesundheitsprävention stärker in den Fokus, da unter anderem eine längere Lebensarbeitszeit Unternehmen und Arbeitnehmer gleichermaßen herausfordern. Vor diesem Hintergrund bietet das Konzept der gesundheitsorientierten (Co-)Workation eine zukunftsweisende Lösung: eine Kombination aus produktivem Arbeiten und gezielter Gesundheitsförderung. Für Bayerns Heil- und Thermalbäder ergibt sich daraus die Chance, neue Zielgruppen anzusprechen und ihre Position als innovative Gesundheitsdestinationen zu stärken. Im Rahmen des vorliegenden Forschungsprojekts sollen die Potenziale, welche mit dem Konzept der gesundheitsorientierten (Co-)Workation einhergehen, ausführlich untersucht werden. Der Fokus liegt dabei insbesondere auf den folgenden beiden Fragestellungen:

1. Gibt es im Quellmarkt Bayern eine Zielgruppe für gesundheitsorientierte (Co-)Workation-Angebote in bayerischen Heil- und Thermalbädern?
2. Welche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen müssten vor Ort berücksichtigt werden, um dieses Potenzial in der Praxis nutzen zu können?

Um diese Fragen bestmöglich zu beantworten, wurde in einer repräsentativen Online-Befragung 936 Arbeitnehmer aus Bayern, die regelmäßig mobil arbeiten, zu ihren Interessen und Präferenzen befragt. Ergänzend dazu gaben 169 Arbeitgebervertreter im Rahmen einer Online-Befragung Einblicke in die Rahmenbedingungen und Anforderungen aus Unternehmenssicht. Vertiefend wurden qualitative Interviews mit 13 Entscheidungsträgern geführt, um zentrale Themen wie Umsetzbarkeit und Nachhaltigkeit des Konzepts zu beleuchten. Abschließend diskutierten Vertreter des Bayerischen Heilbäderverbands in einem Workshop das Konzept und erarbeiteten dabei unter anderem erste Ansätze zur praktischen Umsetzung, etwas hinsichtlich Qualitätskriterien oder möglichen Vermarktungsstrategien.

Die Studie zeigt, dass 74% der befragten Arbeitnehmer an einer gesundheitsorientierten Workation interessiert sind, wobei 38% diese „auf jeden Fall“ in bayerischen Heil- und Thermalbädern durchführen würden – ein Marktpotenzial von etwa 564.000 Personen. Arbeitgeber sehen ebenfalls Vorteile: 32% befürworten das Konzept, weitere 47% zeigen sich offen. Als Mehrwerte werden eine gesteigerte Mitarbeiterzufriedenheit, weniger Fehlzeiten und die langfristige Gesundheit der Belegschaft hervorgehoben.

Erfolgsentscheidend ist ein modernes, naturnahes Arbeitsumfeld mit ergonomischer Ausstattung, stabiler Internetverbindung und gesunder Verpflegung. Die Aufenthalte sollten präventive Gesundheitsangebote einbinden, die nachhaltig wirken. Herausforderungen bestehen jedoch in der Wahrnehmung der Heilbäder bei jüngeren Zielgruppen, die bislang kaum angesprochen werden, sowie in der Finanzierung. Eine Mischfinanzierung durch Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Krankenkassen könnte hier eine Lösung bieten.

Für Bayerns Heil- und Thermalbäder könnte eine Umsetzung die Chance bieten, sich als zukunftsorientierte Gesundheitsdestinationen zu positionieren. Zielgruppenspezifische Vermarktung und Pilotprojekte könnten helfen, neue Zielgruppen zu erschließen und langfristig vom Trend zu flexiblen Arbeitsmodellen zu profitieren. Dieses Konzept bietet somit eine potenzielle Win-Win-Situation für alle Beteiligten und könnte die Zukunft der Gesundheitsprävention prägen.

1. Hinweise

Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht das generische Maskulinum verwendet. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

In einigen Diagrammen summieren sich die Werte aufgrund von Rundungsdifferenzen nicht auf exakt 100%.

2. Beschreibung des Forschungsvorhabens

Laut einer Grundlagenstudie zum Thema Co-Workation aus dem Jahr 2021 (dwif-Consulting GmbH, 2022)¹, beauftragt vom Verein CoworkationALPS e.V., können sich etwa 6 von 10 Berufstätigen in Deutschland, bei denen eine nicht ortsgebundene berufliche Tätigkeit generell möglich ist, auf jeden Fall oder vielleicht vorstellen, eine Co-Workation durchzuführen. Dem gegenüber zeigt die gleiche Studie einen ebenso hohen Anteil hinsichtlich der Bereitschaft der Unternehmen, ihren Arbeitnehmern die Möglichkeit zu Co-Workation anzubieten. Ein enormes Potential also, das sich innerhalb der letzten Jahre insbesondere durch den auch während der Corona-Pandemie gepushten Wandel im Arbeitsmarkt entwickelte. Dieses Potential wurde zudem im Jahr 2021/2022 in einem Interreg-Projekt (auf das später noch genauer Bezug genommen wird) zusammen mit einem Heil- und Thermalbad aus Niederbayern und einer benachbarten (Gesundheits-) Destination in Österreich erkannt und mit einer hohen Priorität auf die Agenda der weiteren Zusammenarbeit gesetzt.

Mit dem vom Bayerischen Zentrum für Tourismus geförderten Forschungsvorhaben sollen die folgenden **Forschungsfragen zum Thema (Co-)Workation mit Bezug zu den Heil- und Thermalbädern in Bayern** beantwortet werden:



- Gibt es im Quellmarkt Bayern eine **Zielgruppe** für gesundheitsorientierte (Co-)Workation-Angebote in bayerischen Heil- und Thermalbädern?
- Welche **Rahmenbedingungen und Voraussetzungen** müssen vor Ort berücksichtigt werden, um dieses Potenzial in der Praxis nutzen zu können?

2.1. Stand der Forschung und eigene Vorarbeiten - Abstract

Ein Interreg-Kleinprojekt², an dem das Institut CENTOURIS 2021/2022 zusammen mit den Gemeinden Bad Füssing und Kirchham sowie dem österreichischen Innviertel arbeitete, lieferte für die Projektregion (Bad Füssing – Kirchham – s’Innviertel) erste Hinweise für ein möglicherweise vorhandenes Potential im Hinblick auf (Co-)Workation-Angebote, insbesondere mit dem Schwerpunktthema Gesundheit. Expertengespräche mit touristischen Leistungsträgern der Region zeigen ein großes Interesse an diesem Thema und auch eine hohe Bereitschaft, entsprechende Produkte zu entwickeln, auf.

¹ Die Studie ist käuflich erwerbbar, weshalb an dieser Stelle auf die frei zugänglichen Inhalte im Sparkassen Tourismusbarometer Schleswig-Holstein verwiesen wird.

² Kleinprojekt NB-40 - Tourismuskonzept für die grenzübergreifende Thermenregion Bad Füssing – s’Innviertel zur Erschließung neuer Gästesegmente durch die A 94

Generell befeuert wird dieses neue Modell des flexiblen Arbeitens vom grundlegenden Wandel des Arbeitsmarktes. Zu nennen sind vor allem eine längere Lebensarbeitszeit, der Wunsch nach mehr Freizeit sowie eine flexible Gestaltung von Arbeit und Freizeit (Statista.de, 2017) (WSI, 2023) (Weidenbach, 2021) und von übergeordneten Megatrends wie beispielsweise Gesundheit, New Work, Silver Society und Konnektivität (zukunftsInstitut ("Megatrends - Trends der Zukunft"), kein Datum).

Es stellt sich vor allem die Frage, welche konkreten Zielgruppen sich für mögliche gesundheitsorientierte (Co-)Workation-Angebote der bayerischen Heil- und Thermalbäder interessieren und welche Wünsche und Bedürfnisse diese Zielgruppen haben. Als Hauptzielgruppe für „neue“ flexible Arbeitsmodelle wird in der Literatur überwiegend die Generation der Millennials genannt, also jene Personen, die zwischen 1980 und 1994 geboren wurden. Aufgrund unserer langjährigen Zusammenarbeit mit den Heil- und Thermalbädern in Niederbayern³ wissen wir jedoch um die Diskussionen über eine mögliche „Zielgruppenverjüngung“ hin zu Gästen im Altersbereich ab beispielsweise 40 Jahren in den Bädern. **(Co-)Workation könnte daher ein interessantes Zukunftsthema mit einer möglicherweise attraktiven Schnittstelle zum regionalen Tourismus in bayerischen Heil- und Thermalbädern sein.**

Mit Hilfe einer Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Befragung in Bayern sollen daher die Potentiale und möglichen Zielgruppen für bayerische Heil- und Thermalbäder hinsichtlich einer ganzheitlich gesundheitsorientierten (Co-)Workation sowie deren Wünsche und Bedürfnisse ausgelotet und in einem zweiten Schritt die aus Arbeitgebersicht dafür notwendigen Rahmenbedingungen erhoben werden, um sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber einen Mehrwert zu erzielen.

Begriffsabgrenzung: Von Coworking über Workation zu Co-Workation und Retreat

Als Oberbegriff für die verschiedensten Varianten der Kombination aus Arbeit und Urlaub bzw. Reisen kann laut Werther **Workation** verwendet werden (Werther, Coworking als Revolution der Arbeitswelt. Von Corporate Coworking bis zu Workation, 2021). Dabei ist Workation als Kombination der englischen Begriffe für Arbeit („Work“) und Urlaub („Vacation“) erst einmal die Hybridversion eines Urlaubsaufenthalts oder einer kürzeren oder längeren Reise, die zusätzlich Arbeitsphasen beinhaltet (Werther, Coworking als Revolution der Arbeitswelt. Von Corporate Coworking bis zu Workation, 2021). Die Buchstaben „Co“ im Begriff **Coworking** stehen für „Community“ und „Collaboration“ (Werther, Coworking als Revolution der Arbeitswelt. Von Corporate Coworking bis zu Workation, 2021). Hier geht es in erster Linie um den Austausch mit anderen „Co-Workern“ unterschiedlichster Professionen in gemeinsamen Räumen (dwif-Consulting GmbH, 2022), um neue Inspirationen für die eigene Arbeit zu erhalten, aber auch andere zu inspirieren, um Problemstellungen aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten und letztendlich darum, die Kreativität der Arbeitnehmer zu fördern. Bei einer Kombination aus Coworking und Workation spricht man von **Co-Workation** (dwif-Consulting GmbH, 2022).

Fokus: Heil- und Thermalbäder in Bayern

Die bayerischen Heilbäder und Kurorte bieten mit ihrer **außerordentlich hohen Gesundheitskompetenz vor Ort** die perfekten Voraussetzungen für Gesundheitsurlaub und Prävention (Bayerischer Heilbäder-Verband e.V., 2018). Gesundes Klima, moderne Thermenlandschaften, ortsgebundene Heilmittel und traditionelle Naturheilverfahren für Indikationen jeglicher Art sowie erfahrene, medizinisch-therapeutische Fachkräfte. Im Bayerischen Heilbäder-Verband e.V. sind aktuell über 70 Heilbäder, Kurorte und Kurbetriebe organisiert. Mit einem Jahresumsatz von knapp 4,5 Milliarden Euro werden rund 100.000 Arbeitsplätze im ländlichen Raum

³ Bad Abbach, Bad Birnbach, Bad Füssing, Bad Gögging und Bad Griesbach

gesichert. Jede vierte Übernachtung im Freistaat findet in einem der bayerischen Heilbäder oder Kurorte statt. Die **Heil- und Thermalbäder** sind demnach eine **bedeutende Säule im bayerischen Tourismus**.

Für die niederbayerischen Heil- und Thermalbäder ist Bayern der Hauptquellmarkt⁴: Etwa zwei Drittel aller Gäste mit Wohnsitz in Deutschland kommen aus diesem Bundesland. Das Durchschnittsalter der Befragten ist mit 65 bis 70 Jahren (je nach Ort) im Vergleich zu anderen touristischen Regionen in Bayern vergleichsweise hoch⁵. Dementsprechend gering ist mit 3% auch der Anteil derjenigen, die zwischendurch auch berufliche Aufgaben erledigen. Mit 95% stimmt eine große Mehrheit der Befragten der Aussage zu, dass die eigene Gesundheit die Voraussetzung für Leistungsfähigkeit sei. Immerhin 33% sind davon überzeugt, dass Sport für sie ein wichtiger Ausgleich zur Arbeit ist. Eine regelmäßige bewusste Auszeit vom Alltag gönnen sich etwa drei Viertel der Befragten. Dabei gehe es vor allen Dingen darum, Körper und Geist in Balance zu halten, also um eine ganzheitliche Gesunderhaltung. Gäste in den niederbayerischen Heil- und Thermalbädern haben eine hohe Erwartungshaltung im Hinblick auf langfristige gesundheitliche Effekte, allen voran hinsichtlich der körperlichen Gesundheit, aber auch des allgemeinen Wohlergehens und der allgemeinen Lebensqualität. Zudem bestätigen Wiederholungsbesucher teilweise starke, anhaltende Effekte nach einem Aufenthalt im jeweiligen Heil- und Thermalbad. Die niederbayerischen Heil- und Thermalbäder werden daher von den Gästen als Gesundheitsexperten erkannt und geschätzt.

Bayerns Heil- und Thermalbäder sind nicht nur kompetente Gesundheits-Experten. Sie verfügen zudem über eine über Jahrzehnte auf- und ausgebaute **touristische Infrastruktur**, die auch für Workation-Angebote genutzt werden kann. Gerade wenn es um **alternative Nutzungskonzepte für leerstehende Objekte** geht, könnte das Thema (Co-)Workation eine attraktive und zum bestehenden Angebot passende Alternative und Ergänzung sein.

Zukünftig höherer Bedarf an flexiblen Arbeitsmodellen

Immer mehr potenzielle Arbeitnehmer machen ihre Vertragsunterzeichnung von flexiblen Arbeitsmodellen abhängig - für 8 von 10 Befragten⁶ unter 40 Jahre ist Workation **bei der Jobwahl wichtig** (Weber, Lafrentz, & Philipp, 2023). Eine internationale Studie von IVANTI (Biro, Sinnott, & Wolfe, 2022) kommt zu der Erkenntnis, dass 24% der Befragten⁷ ihren **Job kündigen** würden, wenn ihr Arbeitgeber die Rückkehr ins Büro in Vollzeit vorschreiben würde, wobei die Kündigungsbereitschaft in der Alterskategorie 25-34 Jahre mit 45% am höchsten ist. Eine österreichische Unternehmensbefragung (Wolfsberger, Kellner, Korunka, & Kubicek, 2022)⁸ zeigt auf, dass flexibles Arbeiten **für Viele mittlerweile Voraussetzung** und dass Workation tatsächlich ein ernstzunehmender Trend ist: 73% der befragten Unternehmen berichten, dass die Erwartungen an Remote-Working aus dem Ausland innerhalb der letzten zwei Jahre gestiegen sind.

⁴ CENTOURIS führt im Auftrag des Heil- und Thermalbäder in Niederbayern e.V. regelmäßig Gästebefragungen in den fünf niederbayerischen Heil- und Thermalbädern Bad Birnbach, Bad Füssing, Bad Griesbach, Bad Gögging und Bad Abbach durch, zuletzt im Zeitraum Juli 2022 bis März 2023

⁵ Bei einer ebenso von CENTOURIS zeitgleich durchgeführten Gästebefragung im Bayerischen Wald resultiert ein Durchschnittsalter von 54 Jahren

⁶ repräsentative Befragung von 1.000 Arbeitnehmer in Deutschland

⁷ Befragung von 4.510 Büroangestellten und 1.609 IT-Fachleuten in den USA, Großbritannien, Frankreich, Deutschland, den Niederlanden, Belgien, Spanien, Schweden und Australien

⁸ Befragung von 590 Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertretern im Jahr 2020

Ältere Erwerbstätige geben **flexible Arbeitsbedingungen** als einen der Hauptgründe an, **trotz finanzieller Kompensationen⁹ freiwillig im Erwerbsleben zu bleiben** (Trageser, Hammer, Kolly, & Fliedner, 2012). Entscheidend sei zudem, ob Arbeit und Freizeit gut miteinander vereinbar sind, ob man sich selbst verwirklichen kann und – eine Grundvoraussetzung für Viele – dass es die Gesundheit auch zulässt. Ein Indiz dafür, dass ab einem Alter von 60 Jahren erste markante Gesundheitseinschränkungen auftreten, ist die höhere Arbeitslosenquote bei den 60- bis 64-Jährigen (Wörwag & Cloots, 2018). In diesem Alterssegment fallen Erwerbstätige mit durchschnittlich 19,6 Krankheitstagen etwa 3,5-mal so oft aus wie die Gruppe der unter 25-Jährigen. Mit einem gesundheitsorientierten (Co-)Workation-Ansatz in den bayerischen Heil- und Thermalbädern könnte man also die Unternehmen dabei unterstützen, ältere Mitarbeiter möglichst lange im Erwerbsleben zu halten und somit auch dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dabei wäre es sinnvoll, ebenfalls auf Zielgruppen zu setzen, die deutlich jünger als 60 Jahre sind, um schon frühzeitig mit Hilfe gezielter Präventionsmaßnahmen positiv auf die Gesundheit auch im höheren Alter einzuwirken.

Ein weiterer Hinweis dafür, dass Coworking als eine der vielen Ausprägungen des flexiblen Arbeitens ein absolutes Trendthema in Deutschland ist, ist die **zunehmende Zahl von Coworking-Spaces**. Laut einer Pressemitteilung des Bundesverband Coworking Spaces e.V. (Zahl der Coworking-Spaces hat sich vervierfacht, 2020) hat sich die Zahl der Coworking-Spaces in Deutschland innerhalb der letzten 24 Monate vervierfacht (Stand: Juni 2020). Tobias Kollwee, Präsident und Vorstandsvorsitzender des Bundesverband Coworking Spaces Deutschland e. V. (BVCS) ist fest davon überzeugt, dass mit der Post-Corona-Zeit die Zukunft des Coworkings kommt.

Coworking war bislang überwiegend ein Thema für große Städte und Metropolen, da es hier eine hinreichend große Nachfrage und auch ein entsprechend attraktives Angebot dazu gibt. Allerdings wird in den Städten bereits eine gewisse Sättigung erreicht, **weshalb Coworking auch im ländlichen Raum mehr und mehr an Bedeutung gewinnt** (Werther, et al., 2021). Coworking auf dem Land ist beispielsweise für Pendler interessant, um dem täglichen Verkehrschaos zu entfliehen, oder aber für Städter, die einen Umzug auf das Land in Erwägung ziehen und dabei ihren Job behalten wollen. Gleichzeitig erfahren Leerstände durch Coworking-Spaces eine sinnvolle Nutzung und setzen somit einen positiven Entwicklungsimpuls für den ländlichen Raum. **Coworking-Spaces in bayerischen Heil- und Thermalbädern wären sowohl für Einheimische als auch für Workationer nutzbar** und würden somit einen potentiell besonders interessanten Mix an Coworkern fördern.

Ein weiteres Argument für eine (Co-)Workation ist die **generell positive Wirkung auf die Performance der Mitarbeiter**. Ortsunabhängiges Arbeiten wirkt sich laut einer Studie des Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (Bauer, Juracec, Rief, & Stolze, 2021) positiv auf die Ideen- und Lösungsgenerierung aus. Weiterhin wurden in dieser Studie **positive Wirkungszusammenhänge zwischen der Büroumgebung und verschiedenen Erfolgsindizes** wie Wohlbefinden, Motivation, Commitment und Performance am Arbeitsplatz nachgewiesen. Mobiles Arbeiten führt mitunter auch zu weniger Fehlzeiten bei den Mitarbeitern (Weidenbach, 2021). So beträgt die durchschnittliche Fehlzeit von Mitarbeitern im Homeoffice 7,7 Tage, verglichen mit durchschnittlich 11,9 Tagen von Mitarbeitern am Unternehmenssitz.

Laut einer Studie der TU Darmstadt (Pfnür, Gauger, Bachtal, & Wagner, 2021) **bestimmen** neben sozio-psychologischen und arbeitsbezogenen Aspekten **auch räumliche Faktoren den Arbeitserfolg**. Die Zufriedenheit im Homeoffice fällt bei Befragten, die in einer 1-Zimmer-

⁹ also der Möglichkeit, abschlagsfrei in Rente/Pension zu gehen

Wohnung leben, deutlich geringer als bei Befragten, die 5 Zimmer Wohnraum zur Verfügung haben. Obwohl sowohl auf dem Land als auch in der Stadt der verfügbare Wohnraum innerhalb der letzten Jahre deutlich angestiegen ist (Auf so viel Raum wohnen Städter und Landbewohner, 2022), haben Bewohner in Großstädten durchschnittlich weniger Platz zur Verfügung als Landbewohner. **Möglicherweise findet man vor allem in Großstädten und Ballungsräumen potenzielle Zielgruppen für eine (Co-)Workation in den bayerischen Heil- und Thermalbädern.**

Potential für Co-Workation in Deutschland

Eine **Grundlagenstudie**¹⁰ aus dem Jahr 2022, beauftragt vom Verein CoworkationALPS e.V. (Europäisches Tourismus Institut & St. Elmo's Tourismusmarketing, 2022), hat das **Potential für Co-Workation unter anderem für den Alpenraum in Deutschland** untersucht. Aus dieser Studie, die käuflich erwerbbar ist, sind nur jene Inhalte bekannt, die im Sparkassen-Tourismusbarometer Schleswig-Holstein aufgeführt werden (dwif-Consulting GmbH, 2022). Auch wenn nur ein kleiner Ausschnitt dieser Studie veröffentlicht wurde, erhält man einen durchaus interessanten Einblick in das Potential für Co-Workation in Deutschland aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Sicht. Auffällig ist der große Anteil der befragten Arbeitnehmer, die sich vorstellen können, tatsächlich eine Co-Workation durchzuführen: 21% der Berufstätigen, die nicht ortsgebundene berufliche Tätigkeiten ausüben, bejahten dies mit „auf jeden Fall“ und 38% mit „ja, vielleicht“. Auch seitens der Arbeitgeber ist das Potential beachtlich: Mit 63% können sich fast zwei Drittel der befragten Unternehmensvertreter grundsätzlich vorstellen, ihren Arbeitnehmern die Möglichkeit zu Co-Workation anzubieten. Bei dieser Studie geht es also insbesondere um das Co-Workation-Potential im Alpenraum. Wir wollen mit unserer Studie dagegen das Potential zum Thema (Co-)Workation mit Schwerpunkt Gesundheit für die bayerischen Heil- und Thermalbäder ermitteln. Da es sich offensichtlich um unterschiedliche Zielgruppen handelt, können wir für weitere Analysen nicht eins zu eins die Potentiale der Grundlagenstudie von CoworkationALPS e.V. unterstellen, sondern müssen diese entsprechend der Zielgruppe Heil- und Thermalbäder anpassen.

Fazit für unser Projektvorhaben

Bei der Literaturrecherche konnten wir keine Zielgruppenbeschreibung finden, bei der im Zusammenhang mit (Co-)Workation die Gesundheit im Vordergrund steht. **Hauptmotive bei (Co-)Workation** sind die Verbindung von Arbeit und Familie oder von Arbeit und Freizeit, ein allgemeiner Perspektivenwechsel, kreative Impulse generieren, netzwerken, die Möglichkeit zur Konzentration und Produktivitätssteigerung sowie neue Kultur- und Lernorte erfahren (dwif-Consulting GmbH, 2022). Unser Projektvorhaben der Überprüfung, welche konkreten Zielgruppen es für mögliche gesundheitsorientierte (Co-)Workation-Angebote der bayerischen Heil- und Thermalbäder gibt, ist daher ein **bislang noch nicht untersuchter Ansatz**. Über solche neuen Angebote könnten neue Gästezielgruppen angesprochen werden und damit zukünftiges Potential für Gästeankünfte in den bayerischen Heil- und Thermalbädern entstehen. (Co-)Workation wäre somit auch ein **Einstiegsthema der Heil- und Thermalbäder für Berufstätige ab 40 Jahren**. Ob diesbezügliche Potentiale tatsächlich existieren, gilt es zu untersuchen.

¹⁰ Befragung von 2.728 Berufstätigen im DACH-Raum, darunter 1.081 in Deutschland; Befragung von 676 Unternehmen im DACH-Raum mit der Möglichkeit flexiblen Arbeitens, darunter 345 in Deutschland

2.2. Projektablauf und Untersuchungsmethoden

Mit unserer Studie wollten wir im relevanten Quellgebiet sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberseite hinsichtlich Potentialen für gesundheitsorientierte (Co-)Workation-Angebote in bayerischen Heil- und Thermalbädern näher beleuchten.

Der konkrete Projektablauf wird in Abbildung 1 dargestellt:

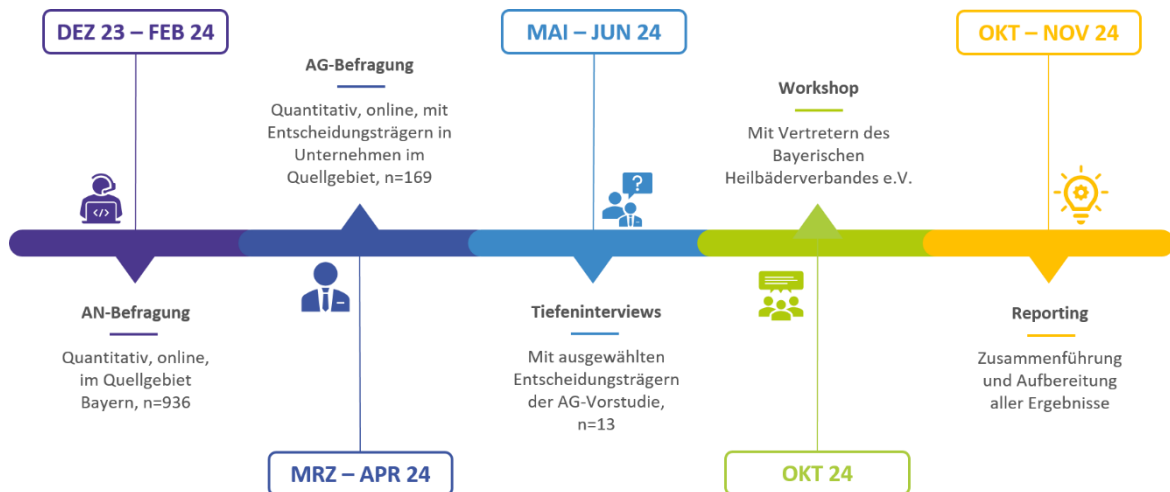


Abbildung 1: Projekt-Module


Befragung von Arbeitnehmern im relevanten Quellgebiet

Wie bereits erläutert, liegt der Schwerpunkt unserer Untersuchungen vorerst auf Bayern, da wir aufgrund der eher kürzeren geplanten Aufenthaltsdauer für unser Konzept der gesundheitsorientierten (Co-)Workation zunächst ein **räumlich nahes Einzugsgebiet** anvisieren. Bayern bietet hierfür ideale Voraussetzungen, da es sowohl eine hohe Anzahl von Beschäftigten mit potenziellem Präventionsbedarf als auch interessierte Arbeitgeber für solche Angebote gibt. Für die Befragung der Arbeitnehmer nutzen wir ein **Online-Panel**, um gezielt **Personen aus ganz Bayern** zu erreichen.

Damit wir das **Gesamtpotential** für eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation in Bayern als **Hochrechnung der Stichprobenergebnisse auf die Grundgesamtheit** ermitteln können, soll zunächst **bevölkerungsrepräsentativ**¹¹ zur Online-Umfrage eingeladen werden, wobei wir mittels **zweier zentraler Screening-Fragen** unsere konkrete Zielgruppe (Erwerbstätige, die regelmäßig mobil arbeiten) erschließen. Nur diese Zielgruppe erhält im Anschluss den vollständigen Fragebogen.

¹¹ Quotensteuerung und Gewichtung der Gesamtstichprobe gemäß der Merkmale Alter, Geschlecht und Herkunft (Regierungsbezirk).

Studiendesign

Fallzahl	936 gültige Zielgruppen-Interviews mit Berufstätigen in Bayern, die regelmäßig mobil arbeiten. 
Feldzeit	05.-19. Dezember 2023
Basis	Standardisierter Fragebogen mit offenen und geschlossenen Fragen sowie Item-Batterien und weiteren Fragentypen
Ø Fragebogendauer	ca. 10 Minuten
Guter Branchen-Mix	durch Panelanbieter sichergestellt (Zuordnung zu >16 Branchen)

Befragungsinhalte


Neben den **soziodemographischen Merkmalen** wurden **weitere für die Beantwortung unserer Forschungsfragen relevante Themen** in den Fragebogen integriert.

Es wurde ermittelt, ob das Konzept der Workation bei Arbeitnehmern bekannt oder genutzt wird und welche Präferenzen für eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation bestehen (Dauer, finanzielle Arbeitgeberunterstützung sowie Eigenanteil). Dabei standen Motive, Wünsche und Vorstellungen im Fokus, etwa hinsichtlich bevorzugten Gesundheitsangeboten, Arbeitsumfeld und Freizeitgestaltung. Zu klären galt es auch die grundsätzliche Frage, was bei einer gesundheitsorientierten (Co-)Workation im Vordergrund steht: der gesundheitsbezogene Präventionsgedanke oder die Arbeit an sich (Inspiration, neue Blickwinkel, erhöhte Motivation)?

Befragung von Entscheidungsträgern in Unternehmen im relevanten Quellgebiet

Unser zweiter Fokus der Untersuchungen liegt wie bereits erwähnt bei Arbeitgebern im relevanten Quellgebiet. Dazu wurde zunächst eine **Online-Befragung mit standardisiertem Fragebogen unter Entscheidungsträgern in Unternehmen im definierten Quellgebiet unabhängig von den Ergebnissen der Beschäftigten-Befragung** durchgeführt, um die Sichtweise und auch Rahmenbedingungen seitens der Arbeitgeber im Hinblick auf eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation unvoreingenommen abbilden zu können.

Studiendesign

Fallzahl	169 valide Zielgruppen-Interviews mit Vertretern von Unternehmen in Bayern, die für Mitarbeiter verantwortlich sind, die grundsätzlich mobil arbeiten können. 
Feldzeit	02.-12. April 2024
Basis	Standardisierter Fragebogen mit offenen und geschlossenen Fragen sowie Item-Batterien und weiteren Fragentypen
Ø Fragebogendauer	ca. 10 Minuten
Guter Branchen-Mix	durch Panelanbieter sichergestellt (Zuordnung zu >16 Branchen)

Die Befragung von Entscheidungsträgern fokussierte sich auf die bisherige Nutzung flexibler Arbeitsmodelle, die Bereitschaft zur Unterstützung einer gesundheitsorientierten (Co-)Workation (zeitlich und finanziell) aus Unternehmenssicht sowie notwendige Rahmenbedingungen im Kontext des Konzepts. Zudem wurde unter anderem untersucht, ob die Integration einer gesundheitsorientierten (Co-)Workation ins Betriebliche Gesundheitsmanagement möglich ist. Ergänzend vertieften **13 qualitative Tiefeninterviews mit führungs- oder personalverantwortlichen Unternehmensvertretern** diese Themen, klärten Unklarheiten und loteten Potenziale für die bayerischen Heil- und Thermalbäder aus. Die Interviews wurden via Videokonferenz durchgeführt und dauerten jeweils etwa 40 Minuten.

Workshop mit Vertretern des Bayerischen Heilbäderverbandes

Nachdem in den ersten beiden Projektphasen die Nachfrageseite – differenziert nach Arbeitnehmern und Arbeitgebern – genauestens unter die Lupe genommen wurde, sollte abschließend auch noch die **Anbieterseite** in das Projekt integriert und deren Vorstellungen entsprechend berücksichtigt werden.

Dazu wurde im Oktober 2024 ein Workshop mit 18 ausgewählten Vertretern des Bayerischen Heilbäderverbandes durchgeführt, um gemeinsam ein **erstes Rahmenkonzept für eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation** zu entwickeln. Dieses Konzept soll als Grundlage für ein zukünftiges Umsetzungsprojekt dienen.

Nach einer **kurzen Präsentation der bisherigen Projektergebnisse** bearbeiteten die Teilnehmer **drei zentrale Arbeitsaufträge**:

- **Qualitätskriterien** – Erstellung eines strukturierten Kriterienkatalogs für eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation, um eine konstante Produktqualität in den bayerischen Heil- und Thermalbädern sicherzustellen.
- **Zielgruppen** – Entwicklung von Personas mit detaillierten Beschreibungen ihrer Bedürfnisse, Erwartungen und Lebensumstände, um Lösungen für ihre spezifischen Probleme zu finden.
- **Vermarktungskonzept** – Skizzierung eines zielgruppenorientierten Vermarktungskonzepts für eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation.

Im Anschluss präsentierten die Moderatoren die Ergebnisse jeder Gruppe, bevor das weitere Vorgehen diskutiert wurde.

3. Gegenüberstellung der Ergebnisse der Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Befragung

Die Fragebögen wurden so gestaltet, dass bestimmte Themen sowohl aus der Perspektive der Arbeitnehmer als auch aus der der Arbeitgeber betrachtet werden können. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst – für eine vollständige Darstellung der Umfrageergebnisse steht jeweils ein ausführlicher Berichtsband zur Verfügung.

Formatierungshinweis



Zur besseren Übersicht werden markante Ergebnisse der **Arbeitnehmerbefragung** im Folgenden in blau-lila und die Ergebnisse der **Arbeitgeberbefragung** in Grün dargestellt. Erkenntnisse aus den **Tiefeninterviews** sind orange hervorgehoben.

3.1. Mobiles Arbeiten – Status Quo

Um ein generelles Verständnis für das Thema „mobiles Arbeiten“ zu gewinnen und die Affinität der Arbeitnehmer in diesem Bereich zu ermitteln, wurde nach ihrer **allgemeinen Zufriedenheit mit der aktuellen Homeoffice-Situation** gefragt. Dabei gab die überwiegende Mehrheit (91%) an, (vollkommen) zufrieden mit ihrer derzeitigen Homeoffice-Situation zu sein (vgl. Abbildung 2).

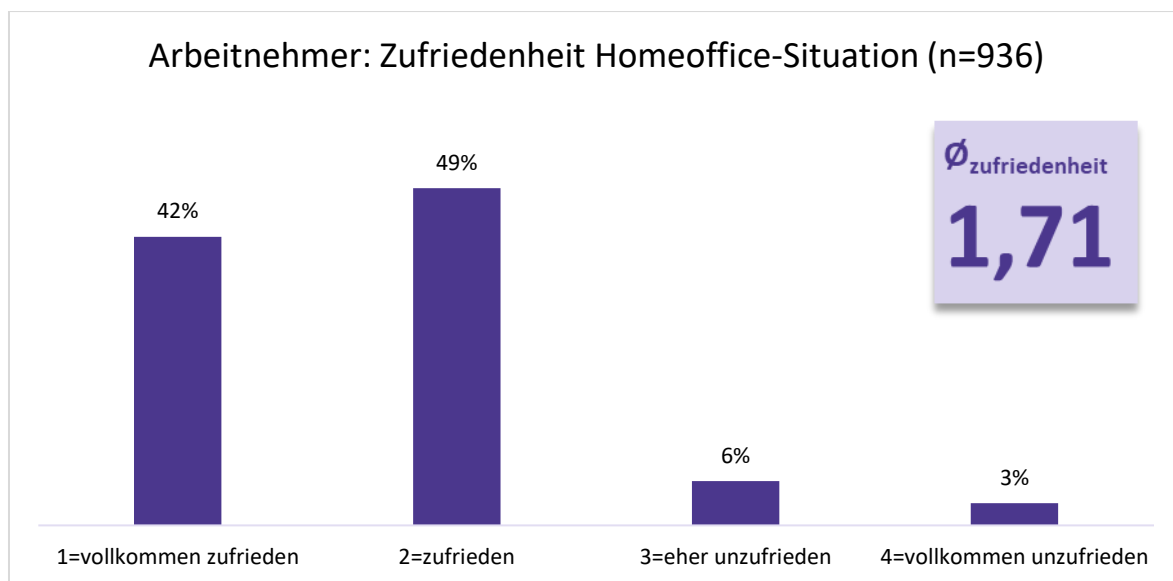


Abbildung 2: F01b: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Homeoffice-Situation?

Die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung zeigen, dass mobiles Arbeiten insbesondere in den Branchen **Information und Kommunikation**, **Finanz- und Versicherungswesen** sowie **freiberufliche, wissenschaftliche, technische und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen** besonders weit verbreitet ist.

3.2. Erfahrungen mit (Co-)Workation

Mobiles Arbeiten bildet die Grundlage für die Möglichkeit einer (Co-)Workation. Nur Mitarbeiter, die theoretisch von überall aus ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen können, sind in der Lage, eine (Co-)Workation durchzuführen.

Um die Praxis dieser Arbeitsweise zu untersuchen, haben wir zunächst die **Arbeitnehmer** befragt:

F02a: Haben Sie in der Vergangenheit schon einmal eine beruflich bedingte Workation bzw. Co-Workation gemacht?

Stichprobe: n=936 Berufstätige in Bayern, die mobil arbeiten können.

Das Ergebnis zeigt, dass **20% der Arbeitnehmer**, die regelmäßig mobil arbeiten, bereits Erfahrungen mit (Co-)Workation gesammelt haben.

Mehr als 90% dieser Arbeitnehmer würden künftig erneut eine (Co-)Workation machen. Dies deutet darauf hin, dass **bisherige Erfahrungen mit (Co-)Workation als überwiegend positiv** empfunden wurden.

Auf der anderen Seite wollten wir von den **Arbeitgebern** wissen, ob in ihrem Unternehmen die Möglichkeit besteht, dass Mitarbeiter eine (Co-)Workation durchführen können:

W2a: Gibt es in Ihrem Unternehmen das Angebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine Workation bzw. Co-Workation durchzuführen?

Stichprobe: n=166

Hier zeigt sich, dass **30% der befragten Unternehmen** die Möglichkeit bieten, eine (Co-)Workation durchzuführen.

Die Bewertung der **bisherigen Erfahrungen mit (Co-)Workation** aus Sicht der Arbeitgeber zeigt ein **überwiegend positives Bild**: 39% der Arbeitgeber bewerten die (Co-)Workation als positiv, 55% der Arbeitgeber beurteilen sie als eher positiv, 6% der Arbeitgeber finden die (Co-)Workation eher negativ und niemand empfindet sie als negativ.

Weitere Erkenntnisse zu diesem Thema (Quelle: Tiefeninterviews):



Eine Workation oder Co-Workation im klassischen Sinne ist in den befragten Unternehmen derzeit **noch nicht weit verbreitet** und wird auch **nicht aktiv angeboten**. Einige Unternehmen ermöglichen ihren Mitarbeitenden mobiles Arbeiten auch in Urlaubsdestinationen, doch die Nutzung ist bisher gering und wurde von diesen auch nicht aktiv diskutiert oder nachgefragt. Grundsätzlich ist das Konzept jedoch denkbar.

Wenn (Co-)Workation bereits in Betracht gezogen wird, sollten bestimmte **Rahmenbedingungen** wie die Einhaltung der gleichen Zeitzone berücksichtigt werden, um die Erreichbarkeit für Kollegen und Kunden zu gewährleisten. Zudem müssen Mitarbeiter grundsätzlich die gesetzlichen Vorgaben sowie **Datenschutz- und Sicherheitsvorschriften** einhalten. Ein **stabiler Internetzugang**, beispielsweise durch WLAN, muss ebenfalls sichergestellt sein.

Während einige Unternehmen die **Genehmigung** einer (Co-)Workation **durch die Personalverantwortlichen** fordern, reicht es bei anderen aus, wenn die direkte **Führungskraft oder das Team informiert** sind. In manchen Unternehmen gibt es diesbezüglich sogar gar keine Regelungen: Unter dem Begriff des mobilen Arbeitens wird **auf Vertrauensbasis in der Urlaubsregion gearbeitet**. (Co-)Workation erfolgt dann eher unbewusst und **ohne formelle Abstimmung**. Dabei wird beispielsweise der eigentliche Urlaub einfach um ein paar Tage verlängert. Während dieser Zeit beantworten die Mitarbeiter zumindest wichtige E-Mails.

Hinsichtlich **steuerlicher Aspekte** und Grenzen im Zuge einer Workation gibt es noch **keine standardisierten Regelungen**. Zudem fehlt es auch an **Dienstvereinbarungen** und offiziellen Regelungen.

Vergleich mit Grundlagen-Studie

Um die Validität unserer Studienergebnisse besser einschätzen zu können, stellen wir hier einen kurzen Vergleich mit der Grundlagenstudie von Saint Elmo's Tourism und dem Europäischen Tourismus Institut aus dem Jahr 2022 an. Dieser Vergleich konzentriert sich ausschließlich auf die Co-Workation.

Arbeitnehmer-Befragung: Interesse an (erneuter) Co-Workation

Basis: n=936 Berufstätige in Bayern, die mobil arbeiten können.

Grundlagen-Studie: Anteil der befragten Arbeitnehmer, die sich vorstellen können, tatsächlich eine Co-Workation durchzuführen.

Basis: n=2.700 Berufstätige in Deutschland, Österreich, Italien und der Schweiz, die ortsunabhängig arbeiten können.

(Quelle: dwif-Consulting GmbH (2022). Sparkassen-Tourismusbarometer Schleswig-Holstein Jahresbericht 2022. Sparkassen- und Giroverband für Schleswig-Holstein, Tourismusverband Schleswig-Holstein e. V., Kiel. / Primär-Quelle: SAINT ELMO'S TOURISM & ETI, 2022)

Beide Studien basieren auf Befragungen von Arbeitnehmern, die ortsunabhängig arbeiten können, was einen **direkten Vergleich ermöglicht**. Die Ergebnisse zeigen, dass die Werte für die Kategorien „auf jeden Fall“ und „vielleicht“ in beiden Studien nahezu übereinstimmen (vgl. Abbildung 3 und Abbildung 4). Dabei ist es unerheblich, ob bereits Erfahrung in diesem Bereich vorliegt oder nicht. Diese starke Übereinstimmung unterstreicht die **hohe Validität beider Ergebnisse**.

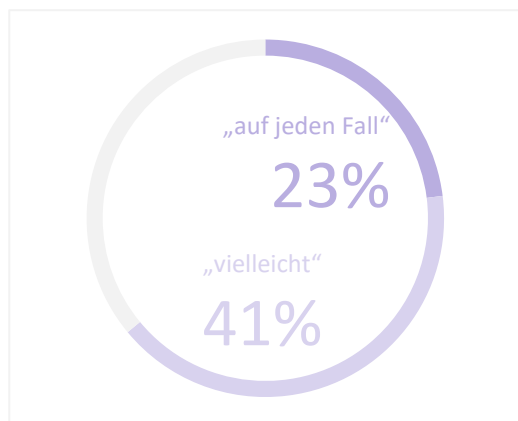


Abbildung 3: AN-Befragung – Interesse an (erneuter) Co-Workation

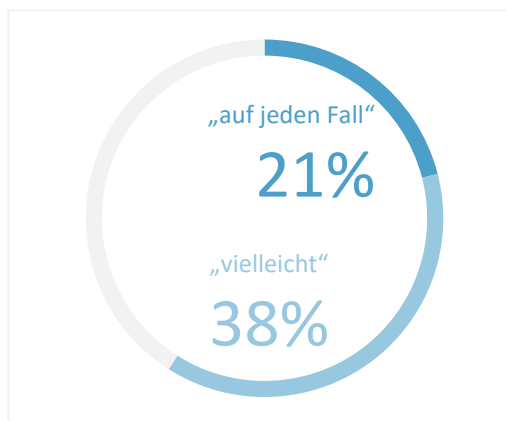


Abbildung 4: Grundlagen-Studie – Interesse an Co-Workation

In unserer Arbeitnehmer-Befragung haben wir auch die **Werte für Workation** ermittelt:

- 37% der Befragten gaben an, dass sie eine Workation auf jeden Fall (erneut) durchführen würden.
- 38% sagten, dass sie eine Workation vielleicht (erneut) durchführen würden.

Diese Werte liegen etwas höher als die für Co-Workation.

Um eine umfassende Aussage über das Interesse an (Co-)Workation zu treffen, haben wir die Ergebnisse beider Fragestellungen zusammengeführt. Die **kombinierte Bereitschaft für (Co-)Workation** beträgt **78%** (Summe der Werte für „auf jeden Fall“ und „vielleicht“).

3.3. Destinationen für (Co-)Workation

Unsere Untersuchung befasst sich auch damit, wo die bisherigen (Co-)Workations überwiegend stattgefunden haben – im Inland oder im Ausland.

F02b: Wo haben Sie Ihre Workation bzw. Co-Workation verbracht? (Mehrfachnennung möglich)

Basis: n=184 Berufstätige in Bayern, die bereits Erfahrung mit (Co-)Workation haben.

Die Ergebnisse zeigen, dass etwa **zwei Drittel der (Co-)Workations in Bayern** durchgeführt wurden (vgl. Abbildung 5). An zweiter Stelle folgen andere Bundesländer Deutschlands, das nahe Ausland und schließlich das übrige Europa. Destinationen außerhalb Europas bilden das Schlusslicht.

Die Tiefeninterviews mit ausgewählten Arbeitgebervertretern haben ergeben, dass **innerhalb Deutschlands, insbesondere in Bayern**, in der Regel **keine größeren steuerlichen oder arbeitsrechtlichen Herausforderungen** bestehen. Im Ausland können dagegen solche Probleme auftreten.

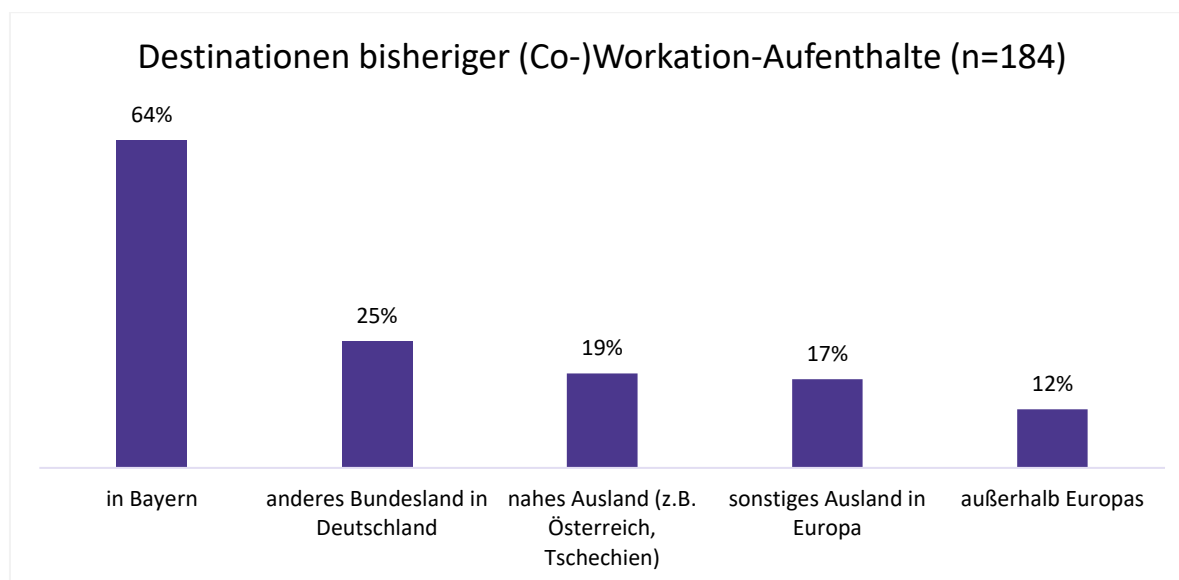


Abbildung 5: Destinationen bisheriger (Co-)Workation-Aufenthalte

3.4. Interesse an gesundheitsorientierter (Co-)Workation

Als nächstes haben wir die Arbeitnehmer gefragt, ob sie **Interesse an einer gesundheitsorientierten (Co-)Workation** hätten – also an einer (Co-)Workation, bei der der Fokus auf Gesundheit und Prävention liegt.

F3a: Können Sie sich eine Workation vorstellen, bei der Sie bewusst auch etwas für Ihre Gesundheit tun?

Basis: n=936 Berufstätige in Bayern, die mobil arbeiten können.

Das Ergebnis zeigt, dass **74% der Befragten** entweder „auf jeden Fall“ oder „vielleicht“ an einer solchen gesundheitsorientierten (Co-)Workation interessiert wären.

Zum Vergleich: Das Interesse an einer (Co-)Workation ohne spezifischen Gesundheitsfokus liegt bei 78%.



Das bedeutet, dass **bei einem bestehenden Interesse an (Co-)Workation** in über 90% der Fälle **auch Interesse an einer Variante mit gesundheitsorientiertem Schwerpunkt** besteht.

Die Befragungen von Arbeitgebern (Tiefeninterviews) haben folgende Erkenntnisse zur gesundheitsorientierten (Co-)Workation geliefert:

- Die Idee einer gesundheitsorientierten Workation stößt auf **grundsätzliches Interesse**.
- Es bestehen jedoch **Bedenken hinsichtlich der Umsetzbarkeit** aufgrund unterschiedlicher Mitarbeiterstrukturen und möglicher Ungleichbehandlung.
- Für **jüngere Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen** könnte die Teilnahme an solchen Programmen schwierig sein.
- Unternehmensinterne Gesundheitsmaßnahmen werden häufig als zu theoretisch empfunden (z. B. Webinare). **Praxisorientierte Gesundheitsmaßnahmen wären daher ein deutlicher Mehrwert**.
- Eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation könnte die Gesundheit der Mitarbeitenden fördern und **krankheitsbedingte Ausfälle reduzieren, ohne die Arbeitskraft zu verlieren**.

3.5. Interesse an gesundheitsorientierter (Co-)Workation in den bayerischen Heil- und Thermalbädern



Hinweis: Für die im Folgenden durchgeführte Potenzialberechnung wird auf die tatsächliche Homeoffice-Quote von 23% der bayerischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Bezug genommen, was 1,5 Mio. von insgesamt 6,3 Mio. berufstätigen Personen in Bayern entspricht (Bayerisches Landesamt für Statistik, 2024).

Frage an die Arbeitnehmer

F4a/b: Können Sie sich vorstellen, an einer gesundheitsorientierten (Co-)Workation in einem bayerischen Heil- oder Thermalbad teilzunehmen?

Basis: n=936 Berufstätige in Bayern, die mobil arbeiten können.

Frage an die Arbeitgeber

W2c: Würden Sie als Arbeitgeber eine gesundheitsorientierte Workation bzw. Co-Workation in einem bayerischen Heil- oder Thermalbad für Ihre Mitarbeiter grundsätzlich befürworten?

Basis: Alle befragten Unternehmensvertreter (n=169)

Von den 936 befragten berufstätigen Personen in Bayern, die mobil arbeiten können, geben 38% an, dass sie sich eine solche (Co-)Workation „auf jeden Fall“ vorstellen können („sicheres Potential“ aus Sicht der Arbeitnehmer). Hochgerechnet sind das rund 564.000 Personen in Bayern (vgl. Abbildung 6). Weitere 31% können sich eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation in Bayerischen Heil- und Thermalbädern „vielleicht“ vorstellen.

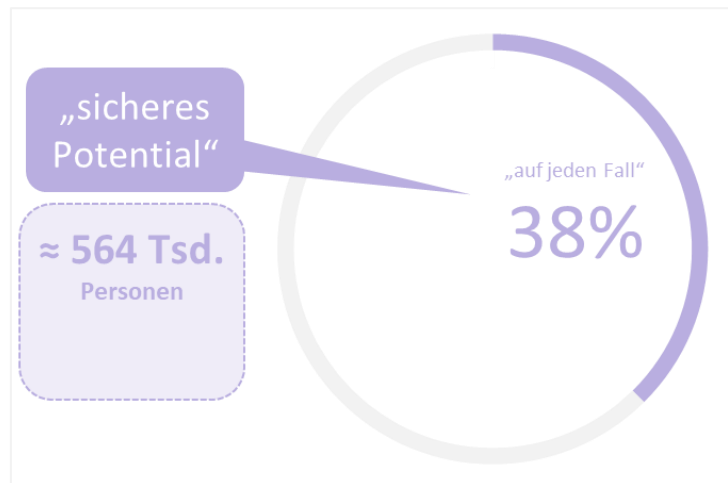


Abbildung 6: Sicheres Potential für eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation in bayerischen Heil- und Thermalbädern aus Sicht der Arbeitnehmer

Ergänzend lässt sich festhalten, dass die Daten **keine signifikanten Unterschiede zwischen den Altersgruppen** zeigen.

Auch 32% der befragten Unternehmensvertreter (n=169) würden „auf jeden Fall“ eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation in bayerischen Heil- und Thermalbädern für ihre Mitarbeiter befürworten („sicheres Potential“ aus Sicht der Arbeitgeber; vgl. Abbildung 7), weitere 47% „vielleicht“.

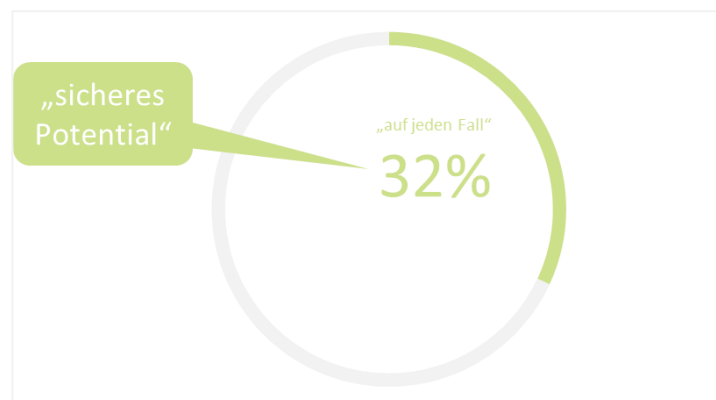


Abbildung 7: Sicheres Potential für eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation in bayerischen Heil- und Thermalbädern aus Sicht der Arbeitgeber



In den Tiefeninterviews wurde jedoch darauf hingewiesen, dass das **Image der bayerischen Bäder** insbesondere **bei jüngeren Mitarbeitern als problematisch** angesehen werden könnte.

In den Tiefeninterviews wurde außerdem hervorgehoben, dass eine solche Maßnahme zwar als **attraktiver Mitarbeiter-Benefit** wahrgenommen würde, jedoch **voraussichtlich nicht ausschlaggebend** für die Gewinnung neuer Talente oder die langfristige Bindung der bestehenden Belegschaft wäre. Insbesondere bevorzugen jüngere Mitarbeitende eher andere Aspekte wie flexible Arbeitszeiten oder moderne Technologien, während **ältere Mitarbeitende** durchaus **Angebote zur Gesundheitsförderung schätzen**.

3.6. Mehrwerte und Gegenargumente einer gesundheitsorientierten (Co-)Workation in den bayerischen Heil- und Thermalbädern

Ob eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad realisiert wird, hängt maßgeblich von den **Erwartungen und dem Nutzen für die beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitgeber** ab.

Daher wurden die **Arbeitgeber-Vertreter**¹² gebeten, zwei Aussagen bezüglich eines potenziellen, **übergeordneten Nutzens** zu bewerten:

Aussage 1

„(Co-)Workation-Maßnahmen mit Fokus Gesundheit und Prävention sind eine sinnvolle Investition in unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.“

Aussage 2

„Eine gesundheitsbezogene (Co-)Workation muss auch noch nach dem Aufenthalt wirken“.

Bei der Bewertung auf einer 4-stufigen Skala (1 = „stimme voll und ganz zu“ bis 4 = „lehne vollkommen ab“) zeigt sich ein **hoher Zustimmungswert für Aussage 1**: 43% der Befragten stimmen dieser voll und ganz zu, weitere 52% stimmen zumindest teilweise zu (vgl. Abbildung 8). Nur 3% der Befragten lehnen diese Aussage „eher ab“.

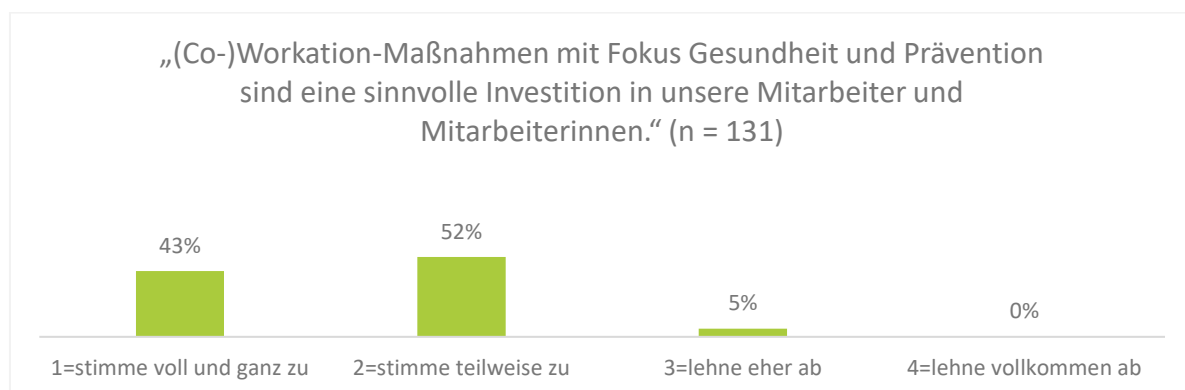


Abbildung 8: Gesundheitsorientierte (Co-)Workation als sinnvolle Investition in die Mitarbeitenden – Aussage 1

Arbeitgeber haben festgestellt, dass Mitarbeitende **bei Gesundheits-Seminaren und -angeboten während der Arbeitszeit oft abgelenkt** sind und sich nicht vollständig auf den Vortrag konzentrieren können, da sie nebenbei E-Mails bearbeiten oder andere Aufgaben erledigen (Quelle: Tiefeninterviews). Daher sehen sie in einer gesundheitsorientierten (Co-)Workation in den bayerischen Heil- und Thermalbädern durchaus eine **Chance**, den Mitarbeitenden zu ermöglichen, **sich voll und ganz auf die Gesundheitsangebote zu**

¹² Die Frage haben all jene bekommen, die grundsätzlich eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad befürworten.

konzentrieren. Zudem werden diese Angebote von kompetenten Fachkräften persönlich vor Ort und nicht online durchgeführt.

Auch die **Idee der Co-Workation** wird als interessant erachtet, da sie den **Austausch und die Zusammenarbeit fördert** und gleichzeitig Gesundheitsmaßnahmen an einem attraktiven Ort integriert. Diese Initiative könnte als **Teamveranstaltung für Führungskräfte** oder als allgemeines **Benefit-Programm** umgesetzt werden.

Noch größere Zustimmung erhält die Aussage, dass eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation auch nach dem Aufenthalt **nachhaltig wirken** sollte: Fast zwei Drittel der Befragten stimmen dieser Aussage „voll und ganz zu“ (vgl. Abbildung 9).

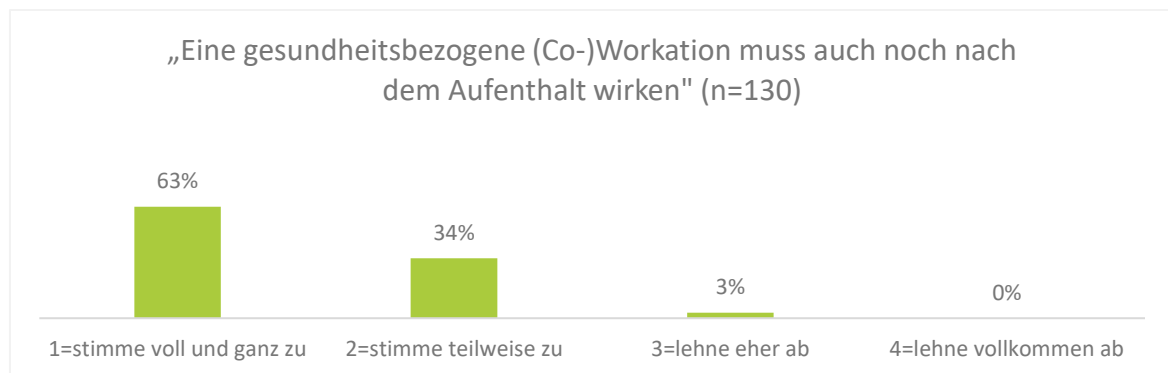


Abbildung 9: Nachhaltiger Effekt der gesundheitsorientierten (Co-)Workation – Aussage 2

Auch bei den **Tiefeninterviews** kommt deutlich heraus, dass die **Nachhaltigkeit der Maßnahmen** zentral sei, weshalb die **Prävention bei einem entsprechenden Aufenthalt klar im Vordergrund** stehen sollte.

In der **Arbeitnehmerbefragung** wurde mit **drei gezielt ausgewählten Aussagen** (vgl. Fragebogenleitfaden im Anhang; S. 42, Frage F2) abgefragt, wie die Befragten ihre eigene körperliche und geistige Leistungsfähigkeit bis zum Renteneintritt und darüber hinaus einschätzen. Insgesamt zeigen sich die Befragten **optimistisch in ihrer Zukunftseinschätzung**. Nur eine geringe Anzahl sprach sich (eher) gegen die vorgelegten Aussagen aus.

Betrachtet man die Aussagen im Hinblick auf verschiedene Altersgruppen, zeigt sich, dass **insbesondere jüngere Arbeitnehmer** (unter 30 Jahre) **diesen Aussagen seltener zustimmen** als ihre älteren Kollegen (50 Jahre und älter). Dies könnte unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass es für jüngere Arbeitnehmer schwieriger ist, solche langfristigen Einschätzungen zu treffen, da sie eine deutlich längere Zeitspanne prognostizieren müssen. Ältere Arbeitnehmer hingegen können ihre Situation bis zum Renteneintritt bereits sehr realistisch einschätzen und blicken daher möglicherweise entspannter in die Zukunft.

Konkrete Mehrwerte und Gegenargumente

Im Rahmen der Befragungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern wurde unter anderem untersucht, welche **spezifischen Mehrwerte** eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation für die Beschäftigten bietet.

(Hinweis: Ausführlichere Auswertungen dazu befinden sich in den separaten Berichtsbänden)

Mehrwerte aus der Arbeitnehmerperspektive



- Möglichst lange **körperlich und geistig fit bleiben** (im Kontext des Trends zur „Longevity“ und der verlängerten Lebensarbeitszeit)
- In einer **ruhigen Umgebung** arbeiten können (im Gegensatz zum oft hektischen (Großraum-)Büro oder Homeoffice)
- Generell: **Ruhe finden und abschalten**
- Eine **willkommene Auszeit** genießen, **ohne dabei auf Urlaubstage zurückgreifen** zu müssen

Gegenargumente aus Sicht der Arbeitnehmer

Bei den Teilnehmenden, die sich keine gesundheitsorientierte (Co-)Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad vorstellen können, wurden in offenen Fragen die Gründe hierfür erfragt. Es haben jeweils 40 Personen offene Nennungen zu den Themen Workation und Co-Workation abgegeben, wobei mehrere Gründe pro Person genannt werden konnten. Die häufigsten **Einwände gegen eine gesundheitsorientierte Workation** in den bayerischen Heil- und Thermalbädern beziehen sich auf die geografische Lage innerhalb Bayerns (13 Nennungen), eine generelle Ablehnung von Heilbädern (9 Nennungen) oder ein als ungeeignet empfundenes Angebot in den Bädern für Workations (5 Nennungen). Die **Gründe gegen eine gesundheitsorientierte Co-Workation** in denselben Einrichtungen sind ähnlich, beinhalten jedoch zusätzlich häufig Bedenken hinsichtlich unerwünschter Begleitung durch Arbeitskolleginnen und -kollegen (10 Nennungen).

Mehrwerte aus der Arbeitgeberperspektive



- Förderung der **Gesundheit und des Wohlbefindens** der Mitarbeiter
- Steigerung von **Motivation und Produktivität**
- Positiver Beitrag zur **Mitarbeiterbindung und Steigerung der Zufriedenheit**
- Unterstützung von **Flexibilität** und einer **ausgewogenen Work-Life-Balance**

Der Mehrwert einer gesundheitsorientierten Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad wird von den Arbeitgebern deutlich im Bereich Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden gesehen (vgl. Abbildung 10). Aber auch Aspekte wie Motivation und Produktivität oder Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit werden als mögliche Mehrwerte genannt.

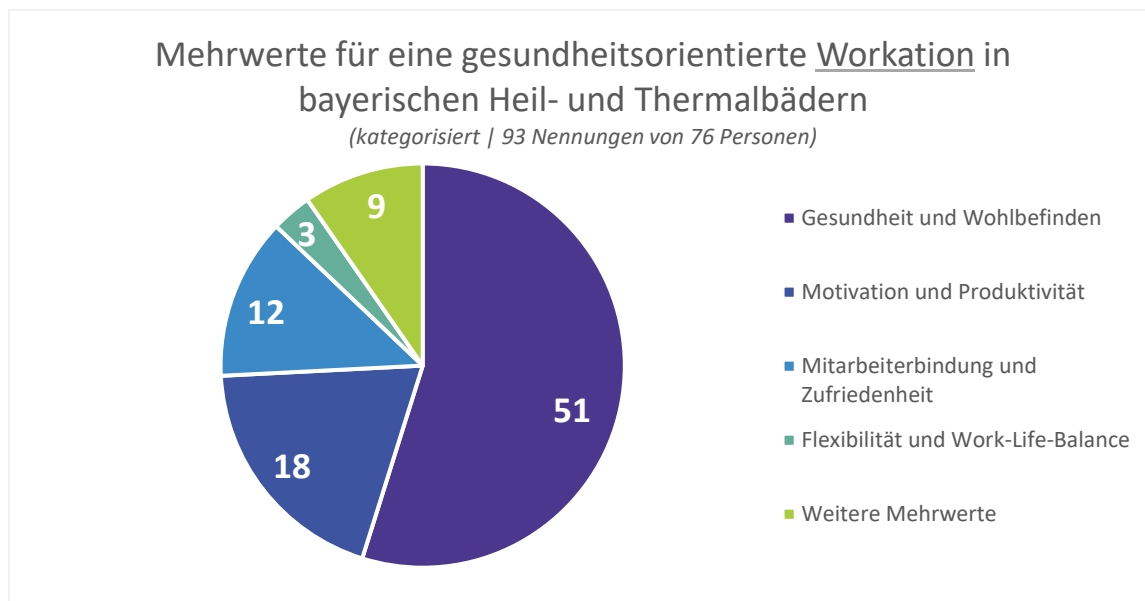


Abbildung 10: Mehrwerte für eine gesundheitsorientierte Workation in bayerischen Heil- und Thermalbädern (Arbeitgeber-Sicht)

Innerhalb des Bereichs Gesundheit und Wohlbefinden entfallen die meisten Nennungen auf Erholung und Entspannung (vgl. Abbildung 11). Mentale Gesundheit und Stressabbau als Mehrwert wird von den Arbeitgeber-Vertretern etwas häufiger genannt als die physische Gesundheit.

Auch bei einer **Co-Workation** in den bayerischen Heil- und Thermalbädern wird der Mehrwert überwiegend im Bereich „Gesundheit & Wohlbefinden“ gesehen, wobei der **Schwerpunkt insbesondere auf der geistigen Gesundheit, Ruhe und Entspannung** liegt.

Anders als bei Workation wird im Zusammenhang mit Co-Workation auch die **Stärkung des Teamgeists** genannt. **Ideenfindung und Kreativität** sowie **Inspiration von außen** werden weiterhin als Mehrwerte einer gesundheitsorientierten Co-Workation in bayerischen Heil- und Thermalbädern gesehen.

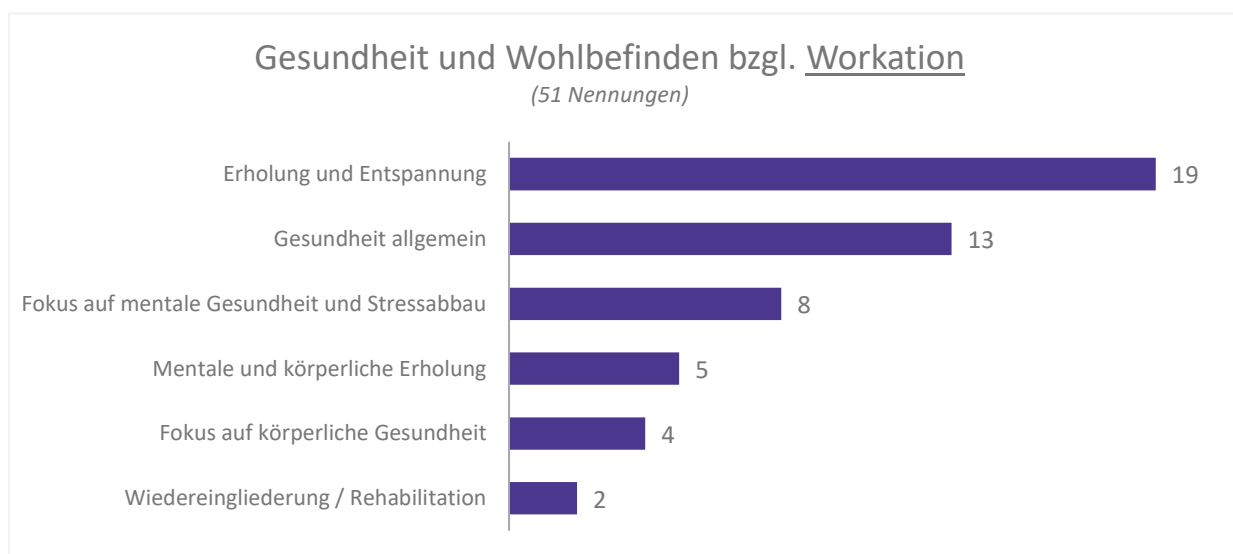


Abbildung 11: Kategorisierte Nennungen aus dem Bereich „Gesundheit & Wohlbefinden“

Gegenargumente aus Sicht der Arbeitgeber

Die Arbeitgebervertreter betonten neben den positiven Effekten einer gesundheitsorientierten (Co-)Workation in bayerischen Heil- und Thermalbädern auch einige **kritische Punkte**, die insbesondere in den Tiefeninterviews zur Sprache kamen (59 von 169 Arbeitgebervertretern haben sich hierzu geäußert). Dabei wurde grundsätzlich die Frage aufgeworfen, ob in einem solchen Format eine **klare Trennung zwischen Arbeit und Erholung** überhaupt möglich sei. Zudem äußerten einige die Sorge, dass die **Produktivität der Mitarbeiter** während einer solchen Workation abnehmen könnte. Auch **potenzielle Engpässe** wurden thematisiert – sowohl personelle als auch finanzielle, insbesondere wenn der Arbeitgeber die Kosten des Aufenthalts mitträgt.

3.7. Rahmenbedingungen für eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation in den bayerischen Heil- und Thermalbädern

Ziel der Studie ist es unter anderem, die notwendigen **Rahmenbedingungen** für die Schaffung einer **idealen Umgebung** für eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation in den Heil- und Thermalbädern zu identifizieren.

Zu diesem Zweck wurden sowohl in der Arbeitnehmer- als auch in der Arbeitgeberbefragung relevante Fragen aufgenommen, deren Ergebnisse im Folgenden erläutert werden. Um die Rahmenbedingungen optimal auf die Bedürfnisse der Zielgruppe abzustimmen, haben wir zwischen **arbeitsbezogenen und gesundheitsbezogenen Faktoren** differenziert. Dies ermöglicht eine detaillierte Analyse der Bedingungen, die für den Arbeitsplatz entscheidend sind, sowie der Voraussetzungen, die erforderlich sind, um den Gesundheitsaspekt nachhaltig zu fördern.

***Hinweis:** Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse mit %-Angaben befindet sich in den separaten Berichtsbänden.*

Arbeitsbezogene Rahmenbedingungen

- ein Arbeitsumfeld, das ruhiges und konzentriertes Arbeiten zulässt
- gesunde Verpflegung während der Arbeitsphase
- ein modernes, helles und ergonomisches Büro in einer ansprechenden Location
- arbeiten in unmittelbarem Kontakt zur Natur
- eine stabile Internetverbindung und gute Erreichbarkeit
- datenschutzkonformes Arbeiten

Gesundheitsbezogene Rahmenbedingungen

- Gesundheitsangebote NACH der Arbeitszeit
- Angebote zur Förderung der körperlichen Gesundheit
- Angebote zur Unterstützung der mentalen Gesundheit (Tiefeninterviews zeigen hier einen vermehrten zukünftigen Bedarf auf!)
- Flexibilität der Kursprogramme in Bezug auf die Arbeitszeiten

3.8. Ab wann ist Prävention sinnvoll?

Im Verlauf ihres Arbeitslebens können Mitarbeitende in Unternehmen mit Beschwerden konfrontiert werden, die sich sowohl auf ihre **mentale** als auch auf ihre **körperliche Gesundheit** auswirken. Die Arbeitgeber wurden daher gefragt, ob personalbedingte Ausfälle auf Grund körperlicher und/oder mentaler Beschwerden mit zunehmendem Lebensalter der Mitarbeitenden zunehmen (abgefragt über eine Zustimmungs-Skala von 1= „stimme voll und ganz zu“ bis 4= „lehne vollkommen ab“ bzw. „ist altersunabhängig“) und wenn ja, welche Altersgrenzen jeweils relevant sind.

Dabei werden laut Arbeitgeber-Vertreter **physische Beschwerden eher mit steigendem Alter assoziiert** als mentale Beschwerden (vgl. Abbildung 12). In Bezug auf mentale Beschwerden geben 19% der Befragten an, dass diese unabhängig vom Alter auftreten. Bezüglich der Zunahme personalbedingter Ausfälle aufgrund mentaler Beschwerden mit steigendem Lebensalter der Mitarbeitenden stimmen 27% der Befragten dieser Aussage (eher) nicht zu. Im Gegensatz dazu stimmen 74% der Befragten der Aussage (voll und ganz/eher) zu, dass personalbedingte Ausfälle aufgrund körperlicher Beschwerden mit steigendem Lebensalter zunehmen.

Körperliche Beschwerden setzen verstärkt ab einem Alter von 40 Jahren ein. Jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer scheinen hier noch weitestgehend „verschont“ zu bleiben.

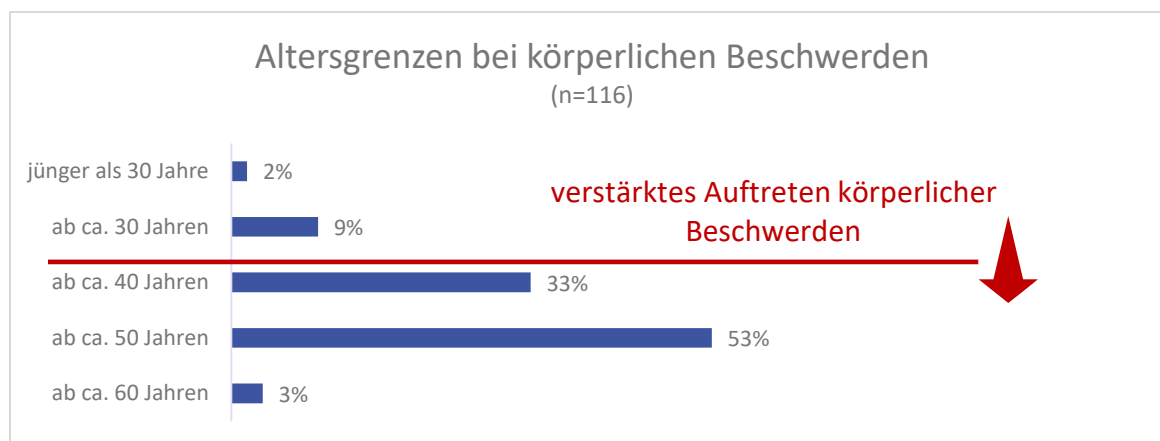


Abbildung 12: Altersgrenzen bei körperlichen Beschwerden (Quelle: AG-Befragung)

Im Bereich der **mental**en Gesundheit zeigen sich bereits ab einem Alter von 30 Jahren verstärkt gesundheitliche Probleme (vgl. Abbildung 13). Daher ist dieser Aspekt der Mitarbeitergesundheit altersunabhängig und erfordert Maßnahmen, die über alle Altersgruppen hinweg relevant sind und entsprechend berücksichtigt werden sollten.

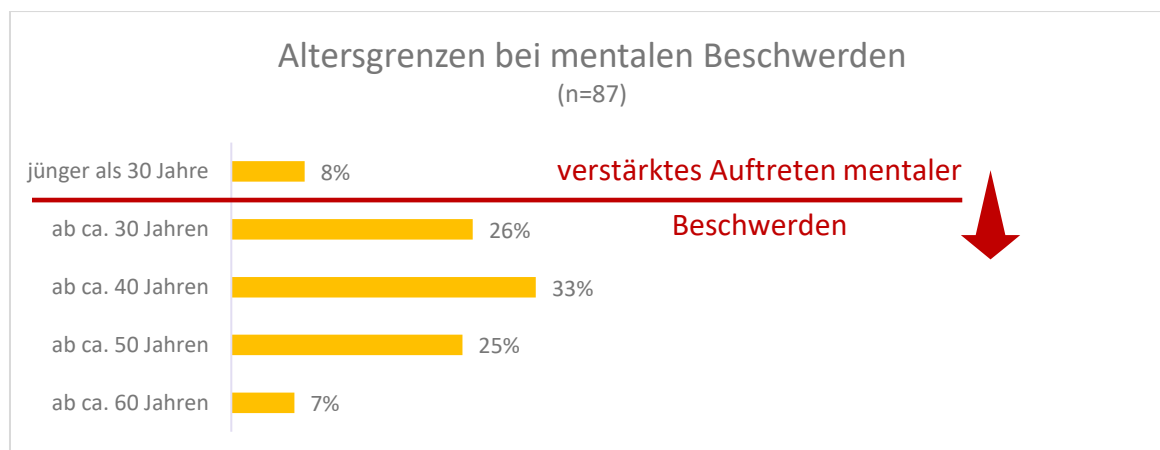


Abbildung 13: Altersgrenzen bei mentalen Beschwerden (Quelle: AG-Befragung)

Auch die Ergebnisse aus den **Tiefeninterviews** zeigen deutlich, dass **körperliche Beschwerden** bei den Mitarbeitern von den Arbeitgebern **ab einem Alter von etwa 40 Jahren** vermehrt wahrgenommen werden. Daher sollte Prävention im Bereich der körperlichen Gesundheit bereits früher, idealerweise in den 30er-Jahren, beginnen, um langfristige gesundheitliche Probleme zu vermeiden.

Im Gegensatz dazu scheinen **mentale Beschwerden weniger an ein bestimmtes Alter gebunden** zu sein. Daher ist es sinnvoll, präventive Maßnahmen zur Unterstützung der mentalen Gesundheit kontinuierlich zu implementieren, auch bei jüngeren Mitarbeitern, die oft Schwierigkeiten haben, abzuschalten (Quelle: Tiefeninterviews).

3.9. Dauer und Frequenz einer gesundheitsorientierten (Co-)Workation in bayerischen Heil- und Thermalbädern

Die ideale Aufenthaltsdauer für eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation wird von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ähnlich bewertet: Rund 50% der Arbeitnehmer bevorzugen 3 bis 4 Nächte (bzw. 4 bis 5 Tage). Auch die Arbeitgeber sehen in einer Aufenthaltsdauer von 5 Tagen (Median) eine praktikable Lösung.

Bezüglich der Frequenz geben 60% der Arbeitnehmer an, dass zwei Aufenthalte pro Jahr optimal wären, um gesundheitliche Vorteile zu erzielen, ohne die beruflichen Verpflichtungen zu vernachlässigen. Eine ähnliche Einschätzung wird von den Arbeitgebern geteilt.

Weitere Erkenntnisse zu diesem Thema (Quelle: Tiefeninterviews)



- Längere Aufenthalte fördern nachhaltiges Lernen und Erholung, sind jedoch schwieriger umzusetzen. Kürzere Aufenthalte sind organisatorisch leichter, minimieren Abwesenheit und eignen sich für regelmäßige Umsetzung.
- Ein Ansatz könnte ein **längerer Initialaufenthalt** sein, dem **kürzere, regelmäßige Aufenthalte** folgen, um Kontinuität und Nachhaltigkeit zu fördern.
- Flexibilität **ist entscheidend**: Für Mitarbeitende mit Betreuungspflichten könnten **2–3-tägige Aufenthalte** pro Quartal praktikabel sein. Längere Aufenthalte von bis zu einer Woche wären seltener (z. B. alle paar Jahre) und abhängig von persönlichen Umständen.
- Unternehmen könnten interne Richtlinien etablieren, z. B. maximal **9 Tage Workation pro Jahr** oder längere Aufenthalte während der Betriebsferien.

3.10. Balance zwischen Arbeitszeit und Gesundheitsförderung

Die optimale Aufteilung eines (Co-)Workation-Aufenthalts in bayerischen Heil- und Thermalbädern wird von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ähnlich bewertet. Arbeitnehmer geben an, dass im Durchschnitt 47 % der Zeit für Arbeit, 26,5 % für Gesundheitsförderung und 26,5 % für Freizeit genutzt werden sollten. Arbeitgeber teilen diese Einschätzung mit leichten Abweichungen (49 % Arbeit, 26 % Gesundheit, 25 % Freizeit).

Weitere Erkenntnisse zu diesem Thema (Quelle: Tiefeninterviews):



- Gesundheit sollte im Fokus stehen; feste Arbeitszeiten könnten zugunsten einer inhaltlich abgestimmten Arbeitslast entfallen.
- Ein Verhältnis von 50 % Arbeit und 50 % Gesundheitsförderung wird als ideal angesehen, mit zeitlicher Flexibilität je nach Prioritäten.
- Transparente Regelungen, z. B. Freistellungen durch den Arbeitgeber oder Abgeltung der Arbeitszeit durch Überstunden, können die Umsetzung erleichtern.

3.11. Finanzierung einer gesundheitsorientierten (Co-)Workation

Eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation besteht aus mehreren Elementen wie An- und Abreise, Übernachtung, Verpflegung, der Nutzung eines Workspaces sowie Zeiten für Gesundheitsangebote und Freizeit. Obwohl die Bereitstellung eines Gesamtpakets zu einem Pauschalpreis eine einfache Lösung wäre, erfordert die **Kombination aus beruflichem und privatem Aufenthalt** eine **differenzierte Betrachtung der Finanzierung**. Hierbei ist entscheidend, wer von der Maßnahme profitiert und in welchem Umfang sich die Beteiligten an den Kosten beteiligen sollten.

Aus Sicht der Arbeitgeber ist ein vollständig von ihnen getragenes Modell nicht realistisch. Stattdessen wird ein **Mischmodell** favorisiert, bei dem der finanzielle Beitrag der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Krankenkassen aufgeteilt wird. Arbeitnehmer könnten beispielsweise die Unterkunftskosten zur Hälfte übernehmen, um ihre Investitionsbereitschaft zu stärken. Krankenkassen sollten zertifizierte Gesundheitsangebote **gemäß §20 SGB V mit mindestens 80%** fördern. Zudem können **steuerliche Vorteile** wie die steuerfreie Bezuschussung durch den Arbeitgeber **von bis zu 600 Euro pro Jahr** genutzt werden. Auch Berufsgenossenschaften könnten als Mitfinanziers eingebunden werden, da sie für den Erhalt der Arbeitskraft zuständig sind.

Die Bereitschaft zur finanziellen Beteiligung wurde in Umfragen erfasst. Von den interessierten Arbeitnehmern erklärten sich 71 % bereit, zumindest anteilig in die Kosten einzusteigen. Auf Arbeitgeberseite gaben 56 % an, die Maßnahme teilweise zu unterstützen, während 11 % bereit wären, die Kosten vollständig zu übernehmen. Der **Median¹³ bezogen auf die Höchstgrenze für den Arbeitgeberzuschuss** liegt bei **550 Euro pro Mitarbeitenden und Jahr**.



Fazit: Zur Finanzierung einer gesundheitsorientierten (Co-)Workation in den bayerischen Heil- und Thermalbädern empfiehlt sich ein **Mischmodell**, bei dem **Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Krankenkassen** jeweils die Kosten für bestimmte Produktbausteine entsprechend ihrem **individuellen Nutzen** tragen.

4. Gesundheitsprävention im Unternehmen – Status Quo und Ausblick

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGM) ist für Unternehmen keine Pflichtaufgabe, wird jedoch von den Krankenkassen gemäß §20b SGB V unterstützt, um Maßnahmen zur präventiven Gesunderhaltung der Mitarbeiter zu fördern. Dazu müssen Unternehmen die IST-Situation hinsichtlich der Gesundheit ihrer Mitarbeiter analysieren: Welche Risiken gefährden die Gesund-

¹³ Der Median liegt genau in der Mitte einer Datenreihe, die nach der Größe geordnet ist. Im Vergleich zum Durchschnittswert ist der Median weniger empfindlich ggü. Ausreißern.

heit der Mitarbeiter? Welche präventiven Maßnahmen sind bereits im Unternehmen vorhanden? Welche Potenziale gibt es, um die Situation und somit die Gesundheit der Mitarbeiter zu verbessern?

Im Rahmen dieser Studie soll u.a. darüber diskutiert werden, ob eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation in bayerischen Heil- und Thermalbädern sinnvoll in diesen Kontext integriert werden könnte.

Zunächst wurden die Unternehmensvertreter **im Rahmen der Tiefeninterviews** gebeten, alle Maßnahmen zur gesundheitlichen Prävention aufzulisten, die sie ihren Mitarbeitern anbieten. Dabei sollte zwischen **Maßnahmen zur Förderung der mentalen und der körperlichen Gesundheit** unterschieden werden. Einige der befragten Unternehmensvertreter merkten an, dass sie ihren Mitarbeitern in diesem Bereich vermutlich vergleichsweise wenig anbieten, insbesondere im Bereich der mentalen Gesundheitsprävention. Die meisten Betriebe verfügen jedoch über ein **Betriebliches Gesundheitsmanagement**.

Viele Unternehmen fördern die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeiter durch **strukturelle und organisatorische Unterstützung**, darunter flexible Arbeitszeitmodelle, freie Zeiteinteilung und regelmäßige Teamsitzungen. Dabei sollen Überlastungen frühzeitig erkannt werden. Fortbildungen zu Themen wie **Stressmanagement, Resilienztraining** und **psychische Gesundheit** spielen eine wichtige Rolle. **Technische Hilfsmittel** wie Tageslichtlampen und Meditations-Apps ergänzen diese Ansätze. Zudem bieten einige Unternehmen Beratungsleistungen durch Betriebspsychologen oder externe Experten an. Solche Angebote werden teilweise als **reaktive Maßnahmen** verstanden, etwa bei Suchtproblemen oder akuten psychischen Belastungen.

Deutlich umfangreicher sind die Angebote zur Förderung der **körperlichen Gesundheit**. Dazu zählen regelmäßige **Gesundheitschecks**, ergonomische Büromöbel wie höhenverstellbare Schreibtische sowie Schulungen für gesundes Arbeiten. Auch Programme zur **körperlichen Fitness**, etwa durch subventionierte Fitnessstudio-Mitgliedschaften, Sportkurse (z. B. Yoga, Rückenschule) und Physiotherapie-Angebote am Arbeitsplatz, werden angeboten. Viele Unternehmen ermöglichen zudem **gesunde Verpflegung** in Form von Snacks und Getränken.

Die befragten Unternehmensvertreter sehen einen steigenden Bedarf an **mentalenen Präventionsmaßnahmen**. Ursachen dafür sind unter anderem die zunehmende **stetige Erreichbarkeit**, beschleunigte Arbeitsprozesse und Belastungen durch digitale Arbeit. Maßnahmen wie **"Digital Detox"-Programme** könnten hier unterstützen.

Im Bereich der körperlichen Gesundheit bleiben **ergonomische Anforderungen** und **Bewegungsmangel** relevante Themen. Besonders Mitarbeiter im Homeoffice scheinen hier noch stärker gefährdet. Die Prävention soll möglichst **praktisch** und alltagsnah gestaltet sein, um eine breitere Akzeptanz und Nachhaltigkeit zu fördern.

Mentale Gesundheitsprobleme treten häufiger bei jüngeren Mitarbeitern auf, die Schwierigkeiten haben, klare Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zu ziehen. **Körperliche Beschwerden** hingegen nehmen mit steigendem Alter deutlich zu. Präventive Maßnahmen sollten daher **altersunabhängig** verfügbar sein, gleichzeitig aber spezifisch auf die Bedürfnisse der jeweiligen Altersgruppen zugeschnitten werden. Die Kombination von Angeboten für **mentale und körperliche Gesundheit** wird als zielführend erachtet.



Fazit zum künftigen Präventionsbedarf

Zusammenfassend zeigen die Gespräche, dass ein klarer **Bedarf an umfassenden Gesundheitsmaßnahmen** besteht, die sowohl die mentale als auch die körperliche Gesundheit der Mitarbeiter berücksichtigen. Besonders im **mentalen Bereich** gibt es noch **erheblichen Nachholbedarf**. Diese Maßnahmen sollten an die spezifischen Anforderungen und Herausforderungen der jeweiligen Arbeitsumgebung angepasst sein und allen Mitarbeitern gleichermaßen zugutekommen.

5. Erkenntnisse der Anbieter-Sicht: Workshop mit Vertretern des Bayerischen Heilbäderverbandes e.V.

Am 02. Oktober 2024 fand in Bad Gögging der für das Projekt vorgesehene Workshop zusammen mit 18 Mitgliedern des Bayerischen Heilbäderverbandes statt. Der Fokus der Veranstaltung lag auf der Diskussion der bisherigen Ergebnisse sowie der Zukunft dieses innovativen Konzepts. Neben einem Impulsvortrag und einer intensiven Diskussionsrunde stand der Workshop unter Anwendung der „World Café“-Methode im Mittelpunkt, um in drei Themenrunden Qualitätskriterien, Zielgruppen und Vermarktungsstrategien für eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation in bayerischen Heil- und Thermalbädern zu erarbeiten.

Ziel des Workshops war die Entwicklung eines ersten Rahmenkonzepts, das als Fundament für zukünftige Umsetzungsprojekte dienen kann. Eine ausführliche Übersicht der im Rahmen des Workshops erarbeiteten Ergebnisse befindet sich im Anhang.

5.1. Qualitätskriterien

Die Teilnehmer erarbeiteten eine Reihe essenzieller Kriterien, die für die erfolgreiche Umsetzung einer gesundheitsorientierten (Co-)Workation maßgeblich sind. **Gesundheitsstandards** wurden als zentral angesehen, wobei zertifizierte Programme und qualifiziertes Fachpersonal eine nachhaltige Wirkung der Maßnahmen sicherstellen sollen. Ergänzend wurde vorgeschlagen, präventive Gesundheitschecks und regionale Heilmittel in das Angebot zu integrieren.

Ein weiterer wichtiger Punkt war die Balance zwischen **Arbeit, Gesundheit und Erholung**. Es wurde betont, dass diese flexibel und ergebnisorientiert gestaltet sein sollte. Hierbei könnten individuelle Zielvereinbarungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern helfen. Die Integration bestehender betrieblich unterstützter Buchungssysteme oder betrieblicher Gesundheitsmanagement-Systeme wurde als sinnvoll betrachtet.

Die **Arbeitsumgebung** wurde ebenfalls intensiv diskutiert. Naturnahe Settings, ergonomische Möbel, moderne technische Ausstattung und eine stabile Internetverbindung wurden als grundlegende Voraussetzungen genannt. Besonders betont wurde die Bedeutung flexibler Arbeitszeiten, um auch internationalen Geschäftsanforderungen gerecht zu werden.

Zusätzlich wurde die Rolle von **Unterkünften und Freizeitangeboten** hervorgehoben. Die Unterkünfte sollten gesundheitsfördernd gestaltet sein und eine Vielfalt an Freizeitmöglichkeiten – wie Sport, Entspannung oder Naturaktivitäten – anbieten. Um die bestehenden Kapazitäten in den Heilbädern optimal zu nutzen, müsse die Auslastung sorgfältig berücksichtigt werden.

5.2. Zielgruppen

Die Diskussion über Zielgruppen konzentrierte sich darauf, welche Arbeitnehmer und Arbeitgeber von einer gesundheitsorientierten (Co-)Workation profitieren könnten. Neben **Freiberuflern, Kleinunternehmern** und **Führungskräften** wurden auch etablierte Mitarbeiter in größeren Unternehmen als relevante Zielgruppen identifiziert. Es wurde angemerkt, dass viele Arbeitnehmer familiäre Verpflichtungen haben, die in die Planung solcher Angebote einbezogen werden sollten.

Bei der **Altersstruktur** wurde zwischen zwei Ansätzen unterschieden: einer spezifischen Ansprache von Personen zwischen 30 Jahren und dem Renteneintritt oder einer altersunabhängigen Herangehensweise. Der Konsens bestand darin, dass die Ansprache immer auf den individuellen Nutzen der Zielgruppen abzielen sollte.

Zielgruppen mit einem **werteorientierten Lebensstil**, etwa Camper oder naturverbundene Arbeitnehmer, wurden als besonders interessant angesehen. Es wurde vorgeschlagen, die Bedürfnisse dieser Gruppen durch flexible Angebote zu bedienen, die sich gut in ihre Lebensweise integrieren lassen.

Ein entscheidender Faktor war die Frage der **Kostenbereitschaft**. Teilnehmer, die bereit sind, für hochwertige Gesundheits- und Freizeitangebote mehr zu investieren, könnten besonders angesprochen werden. Arbeitgeber sollten ebenfalls gezielt überzeugt werden, da sie maßgeblich zur Finanzierung solcher Maßnahmen beitragen.

5.3. Vermarktung

Auch die Vermarktung wurde ein **zielgruppenorientierter Ansatz** als unverzichtbar betrachtet. Dies umfasst eine flexible Preisgestaltung, z. B. durch Staffelpreise, Frühbucherrabatte oder Rabatte für Gruppen und längere Aufenthalte. Um Arbeitgeber zu überzeugen, sollte die **nachhaltige Wirkung** der Maßnahmen klar kommuniziert werden, insbesondere im Hinblick auf Mitarbeitergesundheit und Produktivitätssteigerung.

Die Einführung einer **zentralen Buchungsplattform** wurde als effiziente Möglichkeit angesehen, die Organisation zu erleichtern. Solche Plattformen könnten neben der Buchung auch Informationsmaterial und Erfahrungsberichte bereitstellen, um die Entscheidungsfindung zu unterstützen.

Zur langfristigen Akzeptanz wurde empfohlen, eine klare Kommunikation über die Vorteile der (Co-)Workation zu etablieren. Dabei könnte auch die Zusammenarbeit mit bereits bestehenden Initiativen wie „Gesundes Bayern“ oder Heilbäder-Netzwerken nützlich sein.

6. Fazit

Die umfassenden Untersuchungen belegen ein **vielversprechendes Potenzial** für bayerische Heil- und Thermalbäder in diesem Bereich. Bislang existiert kein vergleichbares Angebot, das die Trendthemen (Co-)Workation und Gesundheit so eng miteinander verknüpft wie unser Konzept. Um diese **attraktive Marktnische als Erste zu erschließen**, gilt es nun, ein entsprechendes **Umsetzungsprojekt zu initiieren**. Dadurch können die Heil- und Thermalbäder ein innovatives und zukunftsweisendes Image entwickeln, das insbesondere auch jüngere Zielgruppen anspricht.

Der **Bayerische Heilbäderverband** (BHV) wäre bereit, eine **zentrale Rolle** in diesem Vorhaben zu übernehmen. Dabei wird jedoch betont, dass die erfolgreiche Umsetzung maßgeblich von den jeweiligen Standorten und deren Anbietern abhängt und in gemeinsamer Verantwortung getragen werden muss.

Bei der Entwicklung konkreter Angebote müssen die Leistungsträger die **Erwartungen und Bedürfnisse** der potenziellen Zielgruppe berücksichtigen, um passende Lösungen zu finden und somit den Erfolg des Projekts zu sichern. **Arbeitnehmer** erhoffen sich von einer regelmäßigen, gesundheitsorientierten (Co-)Workation, dass sie langfristig körperlich und geistig fit bleiben. **Arbeitgeber**, die die Idee grundsätzlich positiv bewerten, legen großen Wert darauf, dass die Maßnahmen einen nachhaltigen Einfluss auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter haben. Nur dann ergeben eine Finanzierung sowie der zeitweise Verzicht auf Arbeitskraft Sinn.

Zusätzlich zu diesen Erwartungen sind auch die **allgemeinen Rahmenbedingungen** zu beachten: Die Aufenthalte sollten eher kurz sein (wenige Tage, nicht mehrere Wochen wie bei einer Kur), dafür jedoch bis zu zweimal pro Jahr stattfinden.

Um eine passende Lösung zu entwickeln, sollte zunächst ermittelt werden, ob der potenzielle Gast den **Schwerpunkt auf die mentale oder physische Gesundheit** legen möchte. Darauf aufbauend ist es entscheidend, die **individuellen Arbeits- und Lebensgewohnheiten** zu analysieren, wobei der Fokus auf dem gewählten Gesundheitsschwerpunkt liegt. Auf Basis dieser Analyse können die jeweiligen Anbieter **gezielte Impulse für gesunde Arbeits- und Lebensweisen** geben, die **einfach umsetzbar sind und nachhaltig in den Alltag integriert** werden können. Andernfalls besteht das Risiko, dass sich alte Verhaltensmuster schnell wieder einschleichen.

Damit die neu erlernten Routinen nachhaltig verankert werden können, ist eine **(digitale) Begleitung zwischen den Aufenthalten** von großer Bedeutung. Zur Überprüfung der langfristigen Wirksamkeit und kontinuierlichen Verbesserung des Angebots sollten entsprechende **Kontrollmechanismen** implementiert werden, deren Ergebnisse sowohl den Leistungsträgern (zur Verbesserung) als auch den Arbeitgebern (zum Nachweis der allgemeinen Wirksamkeit) zur Verfügung gestellt werden.



Der **Anspruch an die Angebotsentwicklung** muss daher klar definiert sein: Es muss sichergestellt werden, dass die Maßnahmen zur langfristigen Gesunderhaltung der Arbeitnehmer beitragen.

Hierfür ist eine umfassende **ärztliche, psychologische, ernährungs- und/oder physiotherapeutische Betreuung** erforderlich. Besonders in Heil- und Thermalbädern ist eine solche Fachkompetenz vorhanden, weshalb sie sich hervorragend für dieses Produkt eignen. Obwohl **ortsgebundene Heilmittel** nicht direkt zur Lösung der Probleme beitragen (zu kurze Aufenthaltsdauer!), können sie als **ergänzende Angebote** integriert werden und somit das Interesse an zukünftigen Gesundheitsurlaube bei der neuen Zielgruppe wecken.

Der Erfolg dieses Konzepts hängt maßgeblich von der langfristigen gesundheitsbezogenen Wirksamkeit ab. Daher ist es unerlässlich, **flächendeckend hohe, zielgruppenorientierte Qualitätsstandards** zu etablieren und diese durch regelmäßige Evaluationsschleifen sicherzustellen. Für einen erfolgreichen Start und die nachhaltige Verankerung des Produkts im Angebotsportfolio der bayerischen Heil- und Thermalbäder wird eine **fachliche Begleitung während der Umsetzung** dringend empfohlen.

7. Veröffentlichung der Projektergebnisse

- Informations-Plakat im Rahmen der Jahrestagung des Bayerischen Zentrums für Tourismus (16.04. – 17.04.2024)
- [Erklärvideo](#) zur Definition von gesundheitsorientierter (Co-)Workation auf YouTube
- Verschiedene Beiträge auf LinkedIn (teilweise mit anschaulichen Infographiken):
 - [Beitrag](#) zu ausgewählten Studienergebnissen der Arbeitnehmerbefragung
 - [Beitrag](#) zu ausgewählten Studienergebnissen der Arbeitgeberbefragung (Teil 1)
 - [Beitrag](#) zu ausgewählten Studienergebnissen der Arbeitgeberbefragung (Teil 2)
 - [Beitrag](#) zum Workshop mit dem Bayerischen Heilbäderverband in Bad Gögging am 02.11.2024
 - [Beitrag](#) zur Präsentation der zentralen Projektergebnisse vor Fachpublikum auf dem Bayerischen Heilbädertag am 04.11.2024
- Verschiedene Beiträge auf der Webseite des Instituts CENTOURIS
 - Allgemeine [Projektbeschreibung](#)
 - [Beitrag](#) zu ausgewählten Studienergebnissen der Arbeitnehmerbefragung
 - [Beitrag](#) zur Präsentation der zentralen Projektergebnisse vor Fachpublikum auf dem Bayerischen Heilbädertag am 04.11.2024
 - Veröffentlichung des Berichtsbandes auf der Webseite des Instituts CENTOURIS zum Ende des Projektzeitraums im November 2024
- Workshop mit dem Bayerischen Heilbäderverband in Bad Gögging am 02.11.2024
 - Vorstellung der zentralen Studienergebnisse der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbefragung im Vorfeld des Workshops
 - Versand der zentralen Ergebnisse des Workshops (sowie der zentralen Studienergebnisse der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbefragung) am 11.10.2024 an die Mitglieder des Bayerischen Heilbäderverbandes e.V.
- Öffentliche Präsentation der zentralen Projektergebnisse vor Fachpublikum auf dem Bayerischen Heilbädertag am 04.11.2024
- [Ankündigung](#) zum Bayerischen Heilbädertag 2024 (unter anderem hinsichtlich der Präsentation der zentralen Projektergebnisse)
- [Offizielle Pressemitteilung](#) (unter anderem zur Präsentation der zentralen Projektergebnisse) zum Bayerischen Heilbädertag 2024, erstellt in Zusammenarbeit mit der Pressevertreterin des Bayerischen Heilbäderverbands
- Versand des Berichtsbands an die Mitglieder des Bayerischen Heilbäderverbands nach Abschluss des Projekts Ende November 2024
- Fachartikel, veröffentlicht unmittelbar nach Beendigung des Projektzeitraums (beispielsweise über die Medienverteiler der Universität Passau und des Bayerischen Heilbäderverbandes e.V.)

8. Verzeichnisse

8.1. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Projekt-Module	6
Abbildung 2: F01b: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Homeoffice-Situation?	9
Abbildung 3: AN-Befragung – Interesse an (erneuter) Co-Workation	11
Abbildung 4: Grundlagen-Studie – Interesse an Co-Workation	11
Abbildung 5: Destinationen bisheriger (Co-)Workation-Aufenthalte	12
Abbildung 6: Sicheres Potential für eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation in bayerischen Heil- und Thermalbädern aus Sicht der Arbeitnehmer	14
Abbildung 7: Sicheres Potential für eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation in bayerischen Heil- und Thermalbädern aus Sicht der Arbeitgeber.....	14
Abbildung 8: Gesundheitsorientierte (Co-)Workation als sinnvolle Investition in die Mitarbeitenden – Aussage 1	15
Abbildung 9: Nachhaltiger Effekt der gesundheitsorientierten (Co-)Workation – Aussage 2	16
Abbildung 10: Mehrwerte für eine gesundheitsorientierte Workation in bayerischen Heil- und Thermalbädern (Arbeitgeber-Sicht)	18
Abbildung 11: Kategorisierte Nennungen aus dem Bereich „Gesundheit & Wohlbefinden“ .	18
Abbildung 12: Altersgrenzen bei körperlichen Beschwerden (Quelle: AG-Befragung)	20
Abbildung 13: Altersgrenzen bei mentalen Beschwerden (Quelle: AG-Befragung).....	20

8.2. Literaturverzeichnis

- Auf so viel Raum wohnen Städter und Landbewohner.* (9. 2 2022). Abgerufen am 31. Mai 2023 von Stern.de: <https://www.stern.de/wirtschaft/immobilien/wohnflaeche-im-vergleich-auf-so-viel-raum-wohnen-staedter-und-landbewohner-31612230.html>
- Bauer, W., Juracec, M., Rief, S., & Stolze, D. (2021). *Office Analytics. Erfolgsfaktoren für die Gestaltung einer typbasierte Arbeitswelt.* Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation. Stuttgart: Fraunhofer Verlag.
- Bayerischer Heilbäder-Verband e.V. (2018). Abgerufen am 30. Mai 2023 von <https://www.bayerischer-heilbaeder-verband.de/>
- Bayerisches Landesamt für Statistik. (16. Mai 2024). Homeoffice in Bayern im Jahr 2023: Arbeitgeber holen Beschäftigte wieder mehr ins Büro zurück. Abgerufen am 29. Mai 2024 von <https://www.statistik.bayern.de/presse/mitteilungen/2024/pm127/index.html>
- Biro, M., Sinnott, H., & Wolfe, I. (2022). *2022 Everywhere Workplace Report.* Ivanti.
- dwif-Consulting GmbH. (2022). *Sparkassen-Tourismusbarometer Schleswig-Holstein Jahresbericht 2022.* Sparkassen- und Giroverband für Schleswig-Holstein, Tourismusverband Schleswig-Holstein e. V., Kiel. Abgerufen am 01. Juni 2023 von <https://www.dwif.de/infopool/publikation/sparkassen-tourismusbarometer-sh-jahresbericht-2022-workation.html>
- Europäisches Tourismus Institut & St. Elmo's Tourismusmarketing. (2022). *COWORKATION-STUDIE 2022.* (C. A. e.V., Herausgeber) Abgerufen am 30. Mai 2023 von https://www.eti-institut.de/de/coworkation/_p
- Pfnür, A., Gauger, F., Bachtal, Y., & Wagner, B. (2021). Homeoffice im Interessenskonflikt - Ergebnisbericht einer empirischen Studie. (T. U. Darmstadt, Hrsg.) *Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis, Nr. 41.*
- Statista.de*, Die Deutschen gehen immer später in Rente [Digitales Bild]. (8. September 2017). Abgerufen am 25. Mai 2023 von <https://de.statista.com/infografik/11007/die-deutschen-gehen-immer-spaeter-in-rente/>
- Trageser, J., Hammer, S., Kolly, M., & Fliedner, J. (2012). *Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung: Schlussbericht.* (Schweizer Bundesamt für Sozialversicherungen, Hrsg.) Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Weber, J.-D., Lafrentz, D., & Philipp, N. (2023). *Workation zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Wie Berufstätige in Deutschland auf das Arbeiten im Ausland blicken.* PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Düsseldorf: pwc GmbH.
- Weidenbach, B. (2021). *New Work: Homeoffice und mobiles Arbeiten.* Statista. Abgerufen am 25. Mai 2023 von <https://de.statista.com/statistik/studie/id/89436/dokument/neue-arbeitswelt-in-deutschland/>
- Werther, S. (2021). *Coworking als Revolution der Arbeitswelt. Von Corporate Coworking bis zu Workation.* München: Springer-Verlag GmbH.
- Werther, S., Biemann, J., Bähr, U., Hentschel, P., Hölzel, M., de Vries, W., Freitag, A., Lietzau, J., & Schmied, A. (2021). Coworking im ländlichen Raum. In S. Werther, *Coworking als Revolution der Arbeitswelt* (S. 95-150). München: Springer.

- Wolfsberger, J., Kellner, B., Korunka, C., & Kubicek, B. (2022). *Arbeit im Wandel: Hybrid Work, Workation und das Büro der Zukunft. Flexible Working Studie 2022*. Deloitte Consulting GmbH. Wien: Deloitte Consulting GmbH.
- Wörwag, S., & Cloots, A. (2018). *Flexible Arbeitsmodelle für die Generation 50+ - Wirkungsvolle Maßnahmen gegen den vorzeitigen Austritt aus der späten Erwerbsphase*. Sankt Gallen: Springer Gabler.
- WSI (Hrsg.). (8. Mai 2023). *Statista.de*, Wünschen Sie sich eine 4-Tage-Woche mit entsprechend kürzeren Arbeitszeiten? [Graph]. Abgerufen am 25. Mai 2023 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1383464/umfrage/wunsch-nach-einer-4-tage-woche/>
- Zahl der Coworking-Spaces hat sich vervierfacht*. (16. Juni 2020). Abgerufen am 1. Juni 2023 von www.bundesverband-coworking.de: [https://www.bundesverband-coworking.de/2020/06/zahl-der-coworking-spaces-hat-sich-vervierfacht/#:~:text=Die%20Spatzen%20piffen%20es%20seit,BVCS\)%20aus%20dem%20Mai%202020](https://www.bundesverband-coworking.de/2020/06/zahl-der-coworking-spaces-hat-sich-vervierfacht/#:~:text=Die%20Spatzen%20piffen%20es%20seit,BVCS)%20aus%20dem%20Mai%202020).
- zukunftsInstitut (kein Datum). *Megatrends - Trends der Zukunft*. Abgerufen am 24. Mai 2023 von <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrends/#megatrend-map>

9. Anhang



Hinweis: Die Nutzung eines der **nachfolgend** aufgeführten Fragebögen oder des Interviewleitfadens ist ausschließlich nach vorheriger Abstimmung und Genehmigung durch CENTOURIS gestattet.

9.1. Fragebogen zur Arbeitnehmer-Befragung (quant. Online-Befragung)

S1a Bitte geben Sie Ihr Alter an.

- _____ Jahre
- Keine Angabe

Filter: Falls „keine Angabe“ in Frage S1a

S1b Bitte tragen Sie Ihr Alter anhand der Liste in die entsprechende Altersgruppe ein.

- 1 unter 18 Jahre → **Abbruch**
- 2 18-29 Jahre
- 3 30-39 Jahre
- 4 40-49 Jahre
- 5 50-59 Jahre
- 6 60-69 Jahre
- 7 70 Jahre und älter → **Abbruch**
- 99 Keine Angabe → **Abbruch**

S2 Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an

- männlich
- weiblich
- divers

S3a In welchem bayerischen Regierungsbezirk wohnen Sie?

- Oberbayern
- Niederbayern
- Oberfranken
- Mittelfranken
- Unterfranken
- Oberpfalz
- Schwaben

Filter: Je nach Auswahl des Reg.-Bezirks in Frage S3a werden die relevanten Landkreise und kreisfreien Städte angezeigt

S3b In welchem Landkreis bzw. in welcher kreisfreien Stadt wohnen Sie?

Oberbayern

- Landkreis Altötting
- Landkreis Bad Tölz-Wolfratshausen
- Landkreis Berchtesgadener Land
- Landkreis Dachau
- Landkreis Ebersberg
- Landkreis Eichstätt
- Landkreis Erding
- Landkreis Freising
- Landkreis Fürstenfeldbruck
- Landkreis Garmisch-Partenkirchen
- Landkreis Landsberg am Lech
- Landkreis Miesbach
- Landkreis Mühldorf am Inn
- Landkreis München
- Landkreis Neuburg-Schrobenhausen
- Landkreis Pfaffenhofen an der Ilm
- Landkreis Rosenheim
- Landkreis Starnberg
- Landkreis Traunstein
- Landkreis Weilheim-Schongau
- Stadt Ingolstadt
- Stadt München
- Stadt Rosenheim

Niederbayern

- Landkreis Deggendorf
- Landkreis Dingolfing-Landau
- Landkreis Freyung-Grafenau
- Landkreis Kelheim
- Landkreis Landshut
- Landkreis Passau
- Landkreis Regen
- Landkreis Rottal-Inn
- Landkreis Straubing-Bogen
- Stadt Landshut
- Stadt Passau
- Stadt Straubing

Oberpfalz

- Landkreis Amberg-Weizbach
- Landkreis Cham
- Landkreis Neumarkt in der Oberpfalz
- Landkreis Neustadt an der Waldnaab
- Landkreis Regensburg
- Landkreis Schwandorf
- Landkreis Tirschenreuth
- Stadt Amberg
- Stadt Regensburg

- Stadt Weiden

Oberfranken

- Landkreis Bamberg
- Landkreis Bayreuth
- Landkreis Coburg
- Landkreis Forchheim
- Landkreis Hof
- Landkreis Kronach
- Landkreis Kulmbach
- Landkreis Lichtenfels
- Landkreis Wunsiedel
- Stadt Bamberg
- Stadt Bayreuth
- Stadt Coburg
- Stadt Hof

Mittelfranken

- Landkreis Ansbach
- Landkreis Erlangen-Höchststadt
- Landkreis Fürth
- Landkreis Neustadt an der Aisch-Bad Windsheim
- Landkreis Nürnberger-Land
- Landkreis Roth
- Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen
- Stadt Ansbach
- Stadt Erlangen
- Stadt Fürth
- Stadt Nürnberg
- Stadt Schwabach

Unterfranken

- Landkreis Aschaffenburg
- Landkreis Bad Kissingen
- Landkreis Haßberge
- Landkreis Kitzingen
- Landkreis Main-Spessart
- Landkreis Miltenberg
- Landkreis Rhön-Grabfeld
- Landkreis Schweinfurt
- Landkreis Würzburg
- Stadt Aschaffenburg
- Stadt Schweinfurt
- Stadt Würzburg

Schwaben

- Landkreis Aichach-Friedberg
- Landkreis Augsburg
- Landkreis Dillingen an der Donau
- Landkreis Donau-Ries
- Landkreis Günzburg
- Landkreis Lindau

- Landkreis Neu-Ulm
- Landkreis Oberallgäu
- Landkreis Ostallgäu
- Landkreis Unterallgäu
- Stadt Augsburg
- Stadt Kaufbeuren
- Stadt Kempten
- Stadt Memmingen

S3c Ist Ihr Wohnort Ihrer Einschätzung nach eher ländlich oder städtisch geprägt?

- Eher ländlich
- Eher städtisch
- Weiß nicht
- Keine Angabe

**SC1a Beschreiben Sie bitte Ihre persönliche berufliche Situation. Falls Sie mehreren Beschäftigungen nachgehen, beziehen Sie sich auf Ihre Haupttätigkeit.
Ich bin...**

- Vollzeitbeschäftigt
- Teilzeitbeschäftigt
- In einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (Mini-Job) → **SCREENOUT**
- In einer beruflichen Ausbildung/Lehre → **SCREENOUT**
- Nicht erwerbstätig (Schüler/-innen und Studierende, die nicht gegen Entgelt arbeiten, Vorruheständler/-innen, Rentner/-innen ohne Nebenverdienst, Hausfrauen, Hausmänner) → **SCREENOUT**
- Keine Angabe → **SCREENOUT**

SC1aa Wie lange dauert Ihr Weg zur Arbeit?

- unter 10 Minuten
- 10 bis unter 30 Minuten
- 30 bis unter 60 Minuten
- 60 Minuten und mehr
- Das kann ich nicht pauschal sagen, weil ich verschiedene Arbeitsstätten habe.
- Ich muss nicht pendeln (beispielsweise weil Homeoffice, Arbeitsstätte zu Fuß erreichbar)
- Keine Angabe

Filter: Falls erwerbstätig (Antwort 1 und 2 in Frage SC1a)

SC1b In welcher Branche arbeiten Sie?

- Land- und Forstwirtschaft
- Bergbau, Gewinnung von Steinen & Erden
- Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren
- Energieversorgung
- Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
- Baugewerbe/Bau
- Handel
- Verkehr und Lagerei
- Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie
- Information und Kommunikation
- Finanz- und Versicherungsbranche
- Grundstücks- und Wohnungswesen
- Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
- Erziehung und Unterricht
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Kunst, Unterhaltung und Erholung
- Sonstige, hier nicht aufgeführte Branche: _____
- Weiß nicht
- Keine Angabe

SC1c Tragen Sie innerhalb Ihres Unternehmens Verantwortung für einzelne Teilbereiche, Abteilungen oder sogar den gesamten Betrieb?

Hinweis: Unter Verantwortung innerhalb Ihres Unternehmens verstehen wir strategische, personelle oder finanzielle Entscheidungsbefugnis. Die Verantwortung kann auch zeitlich beschränkt sein, z.B. im Falle einer Urlaubs- oder Krankheitsvertretung.

- Ja, ich trage innerhalb meines Unternehmens Verantwortung
- Nein, ich trage innerhalb meines Unternehmens keine Verantwortung.
- Keine Angabe

SC1d Würde Ihre berufliche Tätigkeit mobiles Arbeiten grundsätzlich erlauben? Das heißt, könnten Sie diese – zumindest theoretisch (teilweise) – auch von überall aus erledigen?

- Ja, in meiner beruflichen Tätigkeit ist/wäre mobiles Arbeiten grundsätzlich möglich (wenn vielleicht auch nur teilweise).
- Nein, in meiner beruflichen Tätigkeit ist/wäre mobiles Arbeiten NICHT möglich. → **SCREEN-OUT**
- Keine Angabe → **SCREENOUT**

S5c Wie ist Ihre berufliche Situation?

- Arbeiter/in
- Angestellte/-r bzw. Beamte/-r
- Selbständig bzw. Freiberufler/-in

S5d [falls Arbeiter, Angestellter bzw. Beamter in S5c] Wie viele Mitarbeiter sind schätzungsweise in dem Unternehmen beschäftigt, in dem Sie arbeiten? Konzentrieren Sie sich dabei bitte auf die Niederlassung, in der Sie arbeiten. | [falls Selbständig bzw. Freiberufler in S5d] Wie viele Mitarbeiter beschäftigen Sie in Ihrem Unternehmen?

- Kleinstunternehmen (weniger als 10 Mitarbeiter)
- Kleines Unternehmen (10 bis unter 50 Mitarbeiter)
- Mittleres Unternehmen (50 bis unter 250 Mitarbeiter)
- Großes Unternehmen (250 Mitarbeiter und mehr)

F1a Arbeiten Sie in Ihrer beruflichen Tätigkeit (zumindest an einzelnen Tagen oder stundenweise) auch im Homeoffice?

- Ja
- Nein

Filter: Falls ja in Frage F1a

F1b Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Homeoffice-Situation?

	1=vollkommen zufrieden	2=zufrieden	3=eher unzufrieden	4=vollkommen unzufrieden	keine Angabe
1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filter: Falls nein in Frage F1a

F1c Warum arbeiten Sie nicht im Homeoffice?

- Möchte ich persönlich nicht
- Möchte mein Vorgesetzter / meine Vorgesetzte nicht
- Wird von manchen Kollegen im Unternehmen nicht gerne gesehen (insbesondere von den Kollegen, die nicht die Möglichkeit für Homeoffice haben)
- Ich habe zu Hause nicht die dafür nötigen Voraussetzungen (technische Ausstattung, eigenes Büro/Rückzugsmöglichkeit)

F2 Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen auf einer Skala von 1=stimme voll und ganz zu bis 4=lehne vollkommen ab.

	1=stimme voll und ganz	2=stimme eher zu	3=lehne eher ab	4=lehne vollkommen ab	k.A.
Ich denke, dass ich meinen Beruf bis zu meinem geplanten Renteneintritt ohne größere gesundheitliche Einschränkungen ausüben kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke, dass ich bis zu meinem geplanten Renteneintrittsalter geistig weiterhin so fit und belastbar sein werde, um die Herausforderungen in meinem Beruf (bspw. der fortschreitenden Digitalisierung) zu meistern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin zuversichtlich, trotz steigendem Renteneintrittsalter meinen Ruhestand bei zufriedenstellender Gesundheit und Fitness genießen zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Einführung (Co-)Workation

In der weiteren Befragung geht es insbesondere um eine spezielle Ausprägung moderner Arbeitsmodelle: Der **Workation** und der **Co-Workation**.

Für die weitere Teilnahme an der Befragung bitten wir Sie, sich die folgenden Begriffsdefinitionen genau und aufmerksam durchzulesen. Der „Weiter“-Button erscheint nach 20 Sekunden.

Eine **Workation** ist die Kombination von Arbeit (Work) und Urlaub (Vacation). Dies bedeutet, dass während Ihres Aufenthalts auch Arbeitsphasen eingeplant sind. **Co-Working** hingegen bezieht sich generell auf das Arbeiten in Gemeinschaftsbüros, bei dem der Fokus auf dem Austausch mit anderen Berufstätigen liegt. Dabei steht das "Co" für "Community" und "Collaboration" – die Zusammenarbeit in einer Gemeinschaft. Beim **Co-Working** geht es darum, neue Inspirationen für Ihre Arbeit zu finden und andere zu inspirieren, um Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Dies fördert die Kreativität der Arbeitnehmer.

Wenn Sie während Ihres Aufenthalts insbesondere auch mit anderen Personen arbeiten, um sich gegenseitig auszutauschen, spricht man **von Co-Workation** (Workation + Co-Working).

Der **wesentliche Unterschied** liegt also darin, ob Sie **im Urlaub alleine für sich arbeiten** (→Workation) oder **gemeinsam mit anderen Co-Workern** (→ Co-Workation).

Das Besondere an Workation und Co-Workation ist, dass diese während der regulären Arbeitszeit stattfindet (d.h. Sie müssen **keine zusätzlichen Urlaubstage** dafür aufwenden). Dies kann Teil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements sein und kann von Ihrem Arbeitgeber unterstützt werden.

F01 Was versteht man gemäß vorheriger Definition unter dem Konzept der Workation?

- Arbeiten nach dem Mondkalender
- Die Kombination von Arbeit und Urlaub
- Arbeiten von zu Hause und sich gleichzeitig um die Haustiere kümmern
- Unbezahlte Überstunden von zu Hause aus
- Die Kombination von Shopping und beruflicher Weiterbildung

F2a Haben Sie in der Vergangenheit schon einmal eine beruflich bedingte Workation bzw. Co-Workation gemacht?

- ja, eine Workation
- ja, eine Co-Workation
- ja, beides
- nein, bisher noch nicht

Filter: Falls Ja in Frage F2a

F2b Wo haben Sie Ihre Workation bzw. Co-Workation verbracht? Wenn Sie schon öfter eine (Co-)Workation gemacht haben, können Sie auch mehrere Antworten auswählen.

- In Bayern
- Anderes Bundesland in Deutschland
- Nahes Ausland (z.B. Österreich, Tschechien)
- Sonstiges Ausland in Europa
- Außerhalb Europas

Filter: Falls Ja in Frage F2a

F2c Würden Sie wieder einmal eine Workation bzw. Co-Workation machen?

	1=Ja, auf jeden Fall	2=Ja, vielleicht	3= Nein, eher nicht	4=Nein, auf keinen Fall	98=Weiß nicht	99=Keine Angabe
1 Workation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Co-Workation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filter: Falls nein in Frage F2a

F2d Würde Sie eine Workation bzw. Co-Workation, also die bewusste Kombination von Arbeitszeiten und Erholungsphasen am Urlaubsort (wofür keine zusätzlichen Urlaubstage aufgewendet werden müssen), interessieren? Würden Sie das gerne einmal ausprobieren?

	1=Ja, auf jeden Fall	2=Ja, vielleicht	3= Nein, eher nicht	4=Nein, auf keinen Fall	98=Weiß nicht	99=Keine Angabe
1 Workation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Co-Workation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in mind. einem der beiden Items in Frage F2c bzw. F2d

F2e Welche Ziele kämen dabei für Sie persönlich in Frage?

- Bayern
- anderes Bundesland in Deutschland
- nahes Ausland (z.B. Österreich, Tschechien)
- sonstiges Ausland in Europa
- Ziele außerhalb Europas
- keine Angabe

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht im 1. Item in Frage F2c bzw. F2d

F3a Können Sie sich eine Workation vorstellen, bei der Sie bewusst auch etwas für Ihre Gesundheit tun?

	1=Ja, auf jeden Fall	2=Ja, vielleicht	3= Nein, eher nicht	4=Nein, auf keinen Fall	98=Weiß nicht	99=Keine Angabe
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht im 2. Item in Frage F2c bzw. F2d

F3b Können Sie sich eine Co-Workation vorstellen, bei der Sie bewusst auch etwas für Ihre Gesundheit tun?

	1=Ja, auf jeden Fall	2=Ja, vielleicht	3= Nein, eher nicht	4=Nein, auf keinen Fall	98=Weiß nicht	99=Keine Angabe
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in Frage F3a und/oder F3b

F3c Welche Aspekte wären im Rahmen einer gesundheitsorientierten Workation bzw. Co-Workation für Sie interessant?

	1=sehr interessant	2=interessant	3=weniger interessant	4=völlig uninteressant	98=w.n.	99=k.A.
1 Sportlich aktiv sein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Bewegung in der Natur (Fahrrad fahren, Wandern)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Stress abbauen, den Kopf frei bekommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Ernährungskonzepte kennenlernen/ ausprobieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Wellness-Anwendungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Medizinisch-therapeutische Anwendungen (z.B. Krankengymnastik, Massagen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Eine Sauna besuchen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Eine Therme besuchen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Mehr zum Thema „gesunder Arbeitsplatz“ erfahren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 Erholen und Ruhe finden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in Frage 3a oder 3b

F40 Haben Sie schon einmal einen Urlaub oder eine Kur in einem bayerischen Heil- und Thermalbad verbracht?

Hinweis: Unter Heil- und Thermalbad wird der gesamte Ort und beispielsweise nicht nur ein Thermalbetrieb verstanden.

- ja
- nein
- weiß nicht
- keine Angabe

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in Frage F3a

F4a Können Sie sich eine gesundheitsorientierte Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad vorstellen?

1=Ja, auf jeden Fall	2=Ja, vielleicht	3= Nein, eher nicht	4=Nein, auf keinen Fall	98= w.n.	99= k.A.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in Frage F3b

F4b Können Sie sich eine gesundheitsorientierte Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad vorstellen?

1=Ja, auf jeden Fall	2=Ja, vielleicht	3= Nein, eher nicht	4=Nein, auf keinen Fall	98= w.n.	99= k.A.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filter: Falls nein, eher nicht oder nein, auf keinen Fall in Frage F4a

F4b_1 Warum können Sie sich keine gesundheitsorientierte Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad vorstellen?

Hinweis: Gerne können Sie in kurzen Stichpunkten antworten.

- _____
- Weiß nicht
- Keine Angabe

Filter: Falls nein, eher nicht oder nein, auf keinen Fall beim Item Co-Workation in Frage F4a

F4b_1 Warum können Sie sich keine gesundheitsorientierte Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad vorstellen?

Hinweis: Gerne können Sie in kurzen Stichpunkten antworten.

- _____
- Weiß nicht
- Keine Angabe

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in Frage F4a oder F4b

F4c Welche der folgenden Rahmenbedingungen in Bezug auf Ihre Arbeit wären für Sie bei einer gesundheitsorientierten Workation oder Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad wichtig?

	1=Sehr wichtig	2=Wichtig	3= Eher weniger wichtig	4=Völlig unwichtig	98= w.n.	99= k.A.
1 Zusammenarbeit mit anderen Gästen, die Co-Workation-Angebote nutzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Ruhiges und konzentriertes Arbeiten ist möglich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Arbeiten umgeben von der Natur ist möglich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Modern und hell ausgestattetes großzügiges Büro (ergonomische Möbel, Tageslicht, gesundes Raumklima...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Gesunde Verpflegung während der Arbeitsphase	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in Frage F4a oder F4b

F4d_0 Welche Gesundheitsangebote würden Sie gerne im Rahmen einer gesundheitsorientierten (Co-)Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad nutzen?

Hinweis: Gerne können Sie in kurzen Stichpunkten antworten.

- _____
- Weiß nicht
- Keine Angabe

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in mind. einem der beiden Items in Frage F4a

F4d Welche der folgenden Rahmenbedingungen in Bezug auf Ihre Gesundheit wären für Sie bei einer gesundheitsorientierten Workation oder Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad wichtig?

	1=Sehr wichtig	2=Wichtig	3= Eher weniger wichtig	4=Völlig unwichtig	98= w.n.	99= k.A.
1 Kompetente Ansprechpartner und Betreuung in allen Gesundheits-Fragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Angebote, die meine körperliche Gesundheit fördern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Angebote, die meine mentale Gesundheit / mein psychisches Wohlergehen fördern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Nutzung der gesundheitsfördernden Wirkung des Thermalwassers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Generell: Gesundheitsangebote, die ZWISCHENDURCH während der Arbeitsphase genutzt werden können (z.B. 5-Min-Massagen, Entspannungsübung, kurzer Saunagang, kurze Badeinheit, Power-Napping, 5-Min-Yoga,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Generell: Gesundheitsangebote, die NACH getaner Arbeit in aller Ruhe genutzt werden können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 Ernährungskonzepte kennenlernen und ausprobieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in mind. einem der beiden Items in Frage F4a

F5 Würden Sie sich bei einer gesundheitsorientierten Workation bzw. Co-Workation in den bayerischen Heil- und Thermalbädern (zumindest anteilig) finanziell beteiligen?

- Ja, ich würde mich zumindest anteilig finanziell beteiligen.
- Nein, ich würde mich finanziell nicht beteiligen, auch nicht anteilig.
- Weiß nicht
- Keine Angabe

Hinweis: Bitte berücksichtigen Sie bei den nachfolgenden Fragen Ihre finanzielle Beteiligungsbereitschaft für eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation, die Sie gerade angegeben haben.

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in mind. einem der beiden Items in Frage F4a

F5a Welche Unterkunfts-Kategorien kämen für Sie bei einer gesundheitsorientierten Workation bzw. Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad in Frage?

Hinweis: Sie können mehrere Unterkunfts-Kategorien auswählen.

- einfache Kategorie (1-2 Sterne)
- mittlere Kategorie (3 Sterne)
- gehobene Kategorie (4 Sterne)
- Luxus-Kategorie (5 Sterne)
- weiß nicht
- keine Angabe

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in mind. einem der beiden Items in Frage F4a

F5b Welche Unterkunftsarten wären für Sie für eine gesundheitsorientierte Workation bzw. Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad interessant? Sie können mehrere Unterkunftsarten auswählen.

- Hotel
- Pension, Gasthof oder Appartementhaus
- Ferienwohnung/-haus
- Campingplatz
- weiß nicht
- keine Angabe

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in mind. einem der beiden Items in Frage F4a

F5c Wie lange sollte für Sie eine gesundheitsorientierte Workation bzw. Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad idealerweise dauern?

- 1-2 Nächte
- 3-4 Nächte
- 5-7 Nächte
- länger
- weiß nicht
- keine Angabe

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in mind. einem der beiden Items in Frage F4a

F5d Wie häufig könnten Sie sich eine gesundheitsorientierte Workation bzw. Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad vorstellen?

- maximal einmal pro Jahr
- zweimal pro Jahr
- dreimal oder häufiger pro Jahr
- weiß nicht
- keine Angabe

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in mind. einem der beiden Items in Frage F4a

F5e Wie würde für Sie persönlich die optimale Aufteilung eines (Co-)Workation-Aufenthalts in den bayerischen Heil- und Thermalbädern aussehen? Bitte vergeben Sie insgesamt 100% auf die folgenden 3 Aspekte.

Hinweis: Beziehen Sie sich dabei auf die komplette Dauer des Aufenthalts (von der Anreise bis zur Abreise).

- Arbeitszeit: _____ %
- Zeit, in der Gesundheitsangebote in Anspruch genommen werden: _____ %
- Freizeit: _____ %

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in mind. einem der beiden Items in Frage F4a

F5f In welcher Konstellation könnten Sie sich eine gesundheitsorientierte Workation bzw. Co-Workation in einem Heil- und Thermalbad in Bayern vorstellen?

- Alleine
- Mit meinem Partner
- Mit meiner Familie
- Mit Freunden
- Mit Arbeitskollegen
- Mit Projekt-/Geschäftspartnern
- Weiß nicht
- Keine Angabe

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in mind. einem der beiden Items in Frage F4a

F6 Was versprechen Sie sich persönlich von einer gesundheitsorientierten Workation bzw. Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad? Bitte bewerten Sie folgende Aussagen auf einer Skala von 1=stimme voll und ganz zu bis 4=lehne vollkommen ab.

F06a Gesundheitsbezogene Aussagen:

	1=stimme voll und ganz zu	2=stimme teilweise zu	3= lehne eher ab	4=lehne vollkommen ab	98= w.n.	99= k.A.
GESUNDHEITSBEZOGENE AUSSAGEN						
1 Ich möchte möglichst lange <u>körperlich fit</u> bleiben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Ich möchte möglichst lange <u>geistig fit</u> bleiben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Ich möchte meine <u>körperliche Fitness steigern</u> .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Ich möchte <u>meine geistige Fitness steigern</u> .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Ich möchte gesundheitsbezogene Aspekte kennenlernen und anschließend in meinen <u>Arbeitsalltag</u> einbinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Ich möchte gesundheitsbezogene Aspekte kennenlernen und anschließend in <u>meine privaten Alltagsabläufe</u> einbinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

F06b In wie weit stimmen Sie diesen arbeitsbezogenen Aussagen zu, wenn Sie an (Co-)Workation in einem Heil- und Thermalbad in Bayern denken?

ARBEITSBEZOGENE AUSSAGEN							
8	Ich möchte neue Inspirationen für meine Arbeitsweisen finden, meinen Blickwinkel generell erweitern (z.B. durch andere Co-Worker)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Ich möchte <u>durch Co-Workation</u> neue berufliche Kontakte knüpfen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Ich möchte in Ruhe an Projekten arbeiten können (z.B. umgeben von der Natur)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Ich möchte großzügige und moderne Arbeitsräume und Ausstattung nutzen können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

F06c In wie weit stimmen Sie diesen freizeitbezogenen Aussagen zu, wenn Sie an (Co-)Workation in einem Heil- und Thermalbad in Bayern denken?

FREIZEITBEZOGENE AUSSAGEN							
12	Ich möchte Ruhe finden und abschalten können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Ich möchte gemeinsame Zeit mit Familie oder Freunden verbringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Ich möchte neue Orte und Regionen kennenlernen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	(Co-)Workation wäre für mich eine willkommene Auszeit, ohne dafür Urlaubstage in Anspruch nehmen zu müssen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9.2. Fragebogen zur Arbeitgeber-Befragung (quant. Online-Befragung)

S1 In welchem bayerischen Regierungsbezirk ist das Unternehmen bzw. die Niederlassung angesiedelt, für das Sie die Personalverantwortung oder die Geschäftsführung innehaben?

Hinweis: Sie können auch mehrere Regierungsbezirke auswählen, falls Sie für mehrere bayerische Niederlassungen Personalverantwortung tragen.

- Oberbayern
- Niederbayern
- Oberfranken
- Mittelfranken
- Unterfranken
- Oberpfalz
- Schwaben

Filter: Je nach Auswahl des Reg.-Bezirks in Frage S1 werden die relevanten Landkreise und kreisfreien Städte angezeigt

S1a In welchem Landkreis bzw. welcher kreisfreien Stadt?

Oberbayern

- Landkreis Altötting
- Landkreis Bad Tölz-Wolfratshausen
- Landkreis Berchtesgadener Land
- Landkreis Dachau
- Landkreis Ebersberg
- Landkreis Eichstätt
- Landkreis Erding
- Landkreis Freising
- Landkreis Fürstentumbruck
- Landkreis Garmisch-Partenkirchen
- Landkreis Landsberg am Lech
- Landkreis Miesbach
- Landkreis Mühldorf am Inn
- Landkreis München
- Landkreis Neuburg-Schrobenhausen
- Landkreis Pfaffenhofen an der Ilm
- Landkreis Rosenheim
- Landkreis Starnberg
- Landkreis Traunstein
- Landkreis Weilheim-Schongau
- Stadt Ingolstadt
- Stadt München
- Stadt Rosenheim

Niederbayern

- Landkreis Deggendorf
- Landkreis Dingolfing-Landau
- Landkreis Freyung-Grafenau
- Landkreis Kelheim
- Landkreis Landshut
- Landkreis Passau
- Landkreis Regen
- Landkreis Rottal-Inn
- Landkreis Straubing-Bogen
- Stadt Landshut
- Stadt Passau
- Stadt Straubing

Oberpfalz

- Landkreis Amberg-Weizsach
- Landkreis Cham
- Landkreis Neumarkt in der Oberpfalz
- Landkreis Neustadt an der Waldnaab
- Landkreis Regensburg
- Landkreis Schwandorf
- Landkreis Tirschenreuth
- Stadt Amberg
- Stadt Regensburg
- Stadt Weiden

Oberfranken

- Landkreis Bamberg
- Landkreis Bayreuth
- Landkreis Coburg
- Landkreis Forchheim
- Landkreis Hof
- Landkreis Kronach
- Landkreis Kulmbach
- Landkreis Lichtenfels
- Landkreis Wunsiedel
- Stadt Bamberg
- Stadt Bayreuth
- Stadt Coburg
- Stadt Hof

Mittelfranken

- Landkreis Ansbach
- Landkreis Erlangen-Höchstadt
- Landkreis Fürth
- Landkreis Neustadt an der Aisch-Bad Windsheim
- Landkreis Nürnberger-Land
- Landkreis Roth
- Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen
- Stadt Ansbach
- Stadt Erlangen
- Stadt Fürth
- Stadt Nürnberg

- Stadt Schwabach

Unterfranken

- Landkreis Aschaffenburg
- Landkreis Bad Kissingen
- Landkreis Haßberge
- Landkreis Kitzingen
- Landkreis Main-Spessart
- Landkreis Miltenberg
- Landkreis Rhön-Grabfeld
- Landkreis Schweinfurt
- Landkreis Würzburg
- Stadt Aschaffenburg
- Stadt Schweinfurt
- Stadt Würzburg

Schwaben

- Landkreis Aichach-Friedberg
- Landkreis Augsburg
- Landkreis Dillingen an der Donau
- Landkreis Donau-Ries
- Landkreis Günzburg
- Landkreis Lindau
- Landkreis Neu-Ulm
- Landkreis Oberallgäu
- Landkreis Ostallgäu
- Landkreis Unterallgäu
- Stadt Augsburg
- Stadt Kaufbeuren
- Stadt Kempten
- Stadt Memmingen

S2 Welcher Branche ordnen Sie das Unternehmen, für welches Sie tätig sind, zu?

- Land- und Forstwirtschaft
- Bergbau, Gewinnung von Steinen & Erden
- Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren
- Energieversorgung
- Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
- Baugewerbe/Bau
- Handel
- Verkehr und Lagerei
- Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie
- Information und Kommunikation
- Finanz- und Versicherungsbranche
- Grundstücks- und Wohnungswesen
- Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
- Erziehung und Unterricht
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Kunst, Unterhaltung und Erholung
- Sonstige, hier nicht aufgeführte Branche: _____
- Weiß nicht
- Keine Angabe

S3 Welcher der folgenden Kategorien ordnen Sie das Unternehmen in Bayern zu, für das Sie Personalverantwortung tragen?

- Kleinstunternehmen (weniger als 10 Beschäftigte)
- Kleines Unternehmen (10 bis unter 50 Beschäftigte)
- Mittleres Unternehmen (50 bis unter 250 Beschäftigte)
- Großes Unternehmen (250 Beschäftigte und mehr)

S4 Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

F1 Bitte schätzen Sie bestmöglich: Wie hoch ist der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen, welche auf Grund ihrer Tätigkeit zumindest theoretisch mobil arbeiten können (also unabhängig davon, ob dies tatsächlich in der Praxis der Fall ist)?

Hinweis: Beziehen Sie sich erneut auf den Teil des Unternehmens, für das Sie Personalverantwortung tragen.

- 1% - 25%
- 26% - 50%
- 51% - 75%
- 76% - 100%
- Mobiles Arbeiten ist in meinem Unternehmen nicht möglich, auch nicht theoretisch. [**→ Screen-out**]

F2 Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen auf einer Skala von 1=stimme voll und ganz zu bis 4=lehne vollkommen ab. Sie können gegebenenfalls auch „ist altersunabhängig“ auswählen.

	1=stimme voll und ganz	2=stimme eher zu	3=lehne eher ab	4=lehne vollkommen ab	97=ist alters-unabhängig	98=Das kann ich nicht beurteilen
Personalbedingte Ausfälle auf Grund körperlicher Beschwerden nehmen mit zunehmendem Lebensalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalbedingte Ausfälle auf Grund mentaler Beschwerden (bspw. Burn-out) nehmen mit zunehmendem Lebensalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

F2a Bitte schätzen Sie bestmöglich: Ab welchem Alter treten körperliche Beschwerden bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Ihrem Unternehmen im Durchschnitt verstärkt auf?

Filter: Falls bei F2A1 Antwortoptionen 1 oder 2 angegeben wird.

- Jünger als 30 Jahre
- Ab ca. 30 Jahren
- Ab ca. 40 Jahren
- Ab ca. 50 Jahren
- Ab ca. 60 Jahren
- Das kann ich nicht beurteilen

F2b Bitte schätzen Sie bestmöglich: Ab welchem Alter treten mentale Beschwerden bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Ihrem Unternehmen im Durchschnitt verstärkt auf?

Filter: Falls bei F2A2 Antwortoptionen 1 oder 2 angegeben wird.

- Jünger als 30 Jahre
- Ab ca. 30 Jahren
- Ab ca. 40 Jahren
- Ab ca. 50 Jahren
- Ab ca. 60 Jahren
- Das kann ich nicht beurteilen

Einführung (Co-)Workation

In der weiteren Befragung geht es insbesondere um eine spezielle Ausprägung moderner Arbeitsmodelle: Der **Workation** und der **Co-Workation**.

Für die weitere Teilnahme an der Befragung bitten wir Sie, sich die folgenden Begriffsdefinitionen genau und aufmerksam durchzulesen. Der „Weiter“-Button erscheint nach 20 Sekunden.

Eine **Workation** ist die Kombination von Arbeit (Work) und Urlaub (Vacation). Dies bedeutet, dass während des Urlaubs auch Arbeitsphasen eingeplant sind.

Co-Working bezieht sich generell auf das Arbeiten in Gemeinschaftsbüros, bei dem der Fokus auf dem Austausch mit anderen Berufstätigen liegt. Dabei steht das "Co" für "Community" und "Collaboration" – die Zusammenarbeit in einer Gemeinschaft. Beim **Co-Working** geht es darum, neue Inspirationen für die Arbeit zu finden und andere zu inspirieren, um Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Dies fördert die Kreativität der Arbeitnehmer.

Wenn während des Urlaubs insbesondere auch mit anderen Personen gearbeitet wird, um sich gegenseitig auszutauschen, spricht man von **Co-Workation** (Co-Working + Vacation).

Der **wesentliche Unterschied** liegt also darin, ob man **im Urlaub alleine für sich arbeitet** (→Workation) oder **gemeinsam mit anderen Co-Workern** (→ Co-Workation).

Das Besondere an Workation und Co-Workation ist, dass diese während der regulären Arbeitszeit stattfindet (d.h. man muss **keine zusätzlichen Urlaubstage** dafür aufwenden). Dies kann Teil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements sein und kann vom Arbeitgeber unterstützt werden.

W01 Was versteht man gemäß vorheriger Definition unter dem Konzept der Workation?

- Arbeiten nach dem Mondkalender → **SCREENOUT**
- Die Kombination von Arbeit und Urlaub
- Arbeiten von zu Hause und sich gleichzeitig um die Haustiere kümmern → **SCREENOUT**
- Unbezahlte Überstunden von zu Hause aus → **SCREENOUT**
- Die Kombination von Shopping und beruflicher Weiterbildung → **SCREENOUT**

W2a Gibt es in Ihrem Unternehmen das Angebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine Workation bzw. Co-Workation durchzuführen?

- Ja, es gibt das Angebot einer Workation
- Ja, es gibt das Angebot einer Co-Workation
- Ja, es wird beides, also Workation und Co-Workation, angeboten
- Nein, bisher gibt es kein solches Angebot
- Weiß nicht

Filter: Falls Ja in Frage W2a

W2b Wie schätzen Sie aus Arbeitgebersicht die bisherige Erfahrung Ihres Unternehmens mit Workation bzw. Co-Workation ein?

- positiv
- eher positiv
- eher negativ
- negativ
- Das kann ich nicht beurteilen

Workation und Co-Workation können verschiedene Ausprägungen annehmen und unterschiedliche Schwerpunkte beinhalten. Ein möglicher Schwerpunkt ist ein expliziter Fokus auf die Gesundheit der Arbeitnehmer im Rahmen des Workation- bzw. Co-Workation-Aufenthalts. Ein solcher Aufenthalt könnte unter anderem in bayerischen Heil- und Thermalbädern stattfinden.

W2c Würden Sie aus Arbeitgebersicht für die Mitarbeiter Ihres Unternehmens grundsätzlich eine gesundheitsorientierte Workation bzw. Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad befürworten?

	1=Ja, auf jeden Fall	2=Ja, vielleicht	3= Nein, eher nicht	4=Nein, auf keinen Fall	98= Das kann ich nicht beurteilen
1 Workation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Co-Workation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filter: Wenn bei W2cA1 Antwort 1 oder 2

W2d Welche Mehrwerte könnte eine gesundheitsorientierte Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad dem Arbeitgeber bieten?

Hinweis: Gerne können Sie in kurzen Stichpunkten antworten.

- Mögliche Mehrwerte: _____
- Das kann ich nicht beurteilen

Filter: Wenn bei W2cA2 Antwort 1 oder 2

W2e Welche Mehrwerte könnte eine gesundheitsorientierte Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad dem Arbeitgeber bieten?

Hinweis: Gerne können Sie in kurzen Stichpunkten antworten.

- Mögliche Mehrwerte: _____
- Das kann ich nicht beurteilen

W2f Was könnte aus Arbeitgebersicht gegen eine gesundheitsorientierte Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad sprechen?

Hinweis: Gerne können Sie in kurzen Stichpunkten antworten.

- Mögliche Gegenargumente: _____
- Aus meiner Sicht spricht nichts dagegen.
- Das kann ich nicht beurteilen

W2g Was könnte aus Arbeitgebersicht gegen eine gesundheitsorientierte Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad sprechen?

Hinweis: Gerne können Sie in kurzen Stichpunkten antworten.

- Mögliche Gegenargumente: _____
- Aus meiner Sicht spricht nichts dagegen.
- Das kann ich nicht beurteilen.

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in Frage W2cA1 oder W2cA2

W3_0 Angenommen, Ihr Unternehmen bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine gesundheitsorientierte Workation oder Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad an. Welche Voraussetzungen müssten aus Ihrer Sicht als Arbeitgebervertreter vor Ort gegeben sein, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter uneingeschränkt ihre Arbeit wahrnehmen können?

Hinweis: Sie können bis zu fünf Nennungen abgeben.

- Nennung 1: _____
- Nennung 2: _____
- Nennung 3: _____
- Nennung 4: _____
- Nennung 5: _____
- Weiß nicht

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in Frage W2cA1 oder W2cA2

W3 Wie wichtig wären die folgenden arbeitsbezogenen Rahmenbedingungen aus Arbeitgeber-sicht bei einer gesundheitsorientierten Workation oder Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad?

	1=Sehr wichtig	2=Wichtig	3= Eher weniger wichtig	4=Völlig unwichtig	98= Das kann ich nicht beurteilen.
1 Zusammenarbeit mit anderen Gästen, die Co-Workation-Angebote nutzen (Inspiration und neue Blickwinkel)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Ruhiges und konzentriertes Arbeiten ist möglich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Modern ausgestattetes Büro (v.a. technische Ausstattung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Gemäß den Vorschriften des Arbeitsschutzes eingerichteter Arbeitsplatz (z.B. ergonomische Büromöbel, Tageslicht)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Stabile Internetverbindung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Datenschutzkonformes Arbeiten ist gewährleistet (v.a. sichere Internetverbindung, Sichtschutz)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Die Arbeitszeiten während der (Co-)Workation sind für den Arbeitgeber nachvollziehbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in Frage W2cA1 oder W2cA2

W4 Und wie wichtig wären aus Arbeitgebersicht folgende gesundheitsbezogene Rahmenbedingungen bei einer gesundheitsorientierten Workation oder Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad?

	1=Sehr wichtig	2=Wichtig	3= Eher weniger wichtig	4=Völlig unwichtig	98= Das kann ich nicht beurteilen
1 Angebote, welche die <u>körperliche</u> Gesundheit fördern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Angebote, welche die <u>mentale</u> Gesundheit / das psychische Wohlergehen fördern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Tipps und Angebote für gesundes Verhalten WÄHREND der Arbeitsphase (z.B. Körperhaltung, Stressresilienz)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Gesundheitsangebote, die ZWISCHEN-DURCH , also zwischen den Arbeitsphasen, genutzt werden können (z.B. 5-Min-Massagen, Entspannungsübung, kurzer Saunagang, kurze Badeeinheit, Power-Napping, 5-Min-Yoga, gesunde Ernährung, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Gesundheitsangebote, die NACH getaner Arbeit in aller Ruhe genutzt werden können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Gesundheitsangebote, die nach §20 SGB V zertifiziert sind und von Krankenkassen anerkannt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Die vom Arbeitnehmer in Anspruch genommenen Gesundheitsangebote sind im Vorfeld klar definiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in Frage W2cA1 oder W2cA2

W5 Wie könnte in Ihrem Unternehmen aus Arbeitgebersicht eine gesundheitsorientierte Workation bzw. Co-Workation in den bayerischen Heil- und Thermalbädern realistisch finanziert werden?

- Die Kosten müssten komplett vom Arbeitnehmer bzw. der Krankenkasse übernommen werden.
- Zumindest ein Teil der Kosten müsste über den Arbeitnehmer bzw. die Krankenkasse finanziert werden, den Rest würde der Arbeitgeber beisteuern.
- Der Arbeitgeber würde die Kosten komplett übernehmen.
- Das kann ich nicht beurteilen.

Filter: Falls W5 ungleich 1

W5a Welche finanzielle Obergrenze wäre in Ihrem Unternehmen aus Arbeitgebersicht für eine gesundheitsorientierte Workation bzw. Co-Workation in den bayerischen Heil- und Thermalbädern pro Mitarbeiter und Jahr realistisch?

Gehen Sie dabei bitte von dem Betrag aus, den Ihr Unternehmen maximal beisteuern würde.

Hinweis: Bitte schätzen Sie zumindest grob.

- pro Jahr und Mitarbeiter, maximal: _____ €
- Das kann ich nicht beurteilen.

Filter: Falls W5 ungleich 1

W5b Welche Unterkunfts-Kategorien kämen aus Ihrer Sicht als Arbeitgebervertreter bei einer gesundheitsorientierten Workation bzw. Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad in Frage?

Hinweis: Sie können mehrere Unterkunfts-Kategorien auswählen.

- einfache Kategorie (1-2 Sterne)
- mittlere Kategorie (3 Sterne)
- gehobene Kategorie (4 Sterne)
- Luxus-Kategorie (5 Sterne)
- Das kann ich nicht beurteilen.

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in Frage W2cA1 oder W2cA2

W5c Wie lange sollte aus Ihrer Sicht als Arbeitgebervertreter eine gesundheitsorientierte Workation bzw. Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad idealerweise dauern, um einen möglichst nachhaltigen Effekt auf die Gesundheit der Arbeitnehmer zu erzielen?

Hinweis: Die Antwort sollte sich in einem realistisch denkbaren Bereich bewegen (d.h. nachhaltiger Effekt, aber vor dem Hintergrund begrenzter Ressourcen dennoch realistisch).

- Ideale Anzahl an Tagen pro Aufenthalt: _____
- Das kann ich nicht beurteilen.

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in Frage W2cA1 oder W2cA2

W5d Wie häufig pro Jahr sollte aus Ihrer Sicht als Arbeitgebervertreter eine gesundheitsorientierte Workation bzw. Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad idealerweise stattfinden, um einen möglichst nachhaltigen Effekt auf die Gesundheit der Arbeitnehmer zu erzielen?

Hinweis: Auch hier sollte sich die Antwort in einem realistisch denkbaren Bereich bewegen (d.h. nachhaltiger Effekt, aber vor dem Hintergrund begrenzter Ressourcen dennoch realistisch).

- Ideale Anzahl an Aufenthalten pro Jahr: _____
- Das kann ich nicht beurteilen.

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in Frage W2cA1 oder W2cA2

W5e Wie würde aus Ihrer Sicht als Arbeitgebervertreter die ideale Aufteilung eines (Co-)Workation-Aufenthalts in den bayerischen Heil- und Thermalbädern aussehen? Bitte vergeben Sie insgesamt 100% auf die folgenden 3 Aspekte.

Hinweis: Beziehen Sie sich dabei auf die komplette Dauer des Aufenthalts (von der Anreise bis zur Abreise). Die Summe muss genau 100% ergeben!

- Arbeitszeit: _____ %
- Zeit, in der Gesundheitsangebote in Anspruch genommen werden: _____ %
- Freizeit: _____ %
- Das kann ich nicht beurteilen.

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in Frage W2cA1 oder W2cA2

W6a Inwiefern stimmen Sie aus Arbeitgebersicht der folgenden Aussage zu?

„(Co-)Workation-Maßnahmen mit Fokus Gesundheit/Prävention sind eine sinnvolle Investition in unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.“

1=stimme voll und ganz zu	2=stimme teilweise zu	3= lehne eher ab	4=lehne vollkommen ab	98= Das kann ich nicht beurteilen.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in Frage W2cA1 oder W2cA2

W6b Und inwiefern stimmen Sie aus Arbeitgebersicht folgender Aussage zu?

„Eine gesundheitsbezogene (Co-)Workation muss auch noch nach dem Aufenthalt „wirken“, indem gesunde Arbeits- und Lebensweisen gezielt in den Arbeitsalltag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen werden.“

1=stimme voll und ganz zu	2=stimme teilweise zu	3= lehne eher ab	4=lehne vollkommen ab	98= Das kann ich nicht beurteilen.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filter: Falls Ja in Frage S4 und falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in Frage W2cA1 oder W2cA2

W6c Können Sie sich vorstellen, dass eine gesundheitsorientierte (Co-)Workation in einem bayrischen Heil- und Thermalbad in das Betriebliche Gesundheitsmanagement Ihres Unternehmens integriert wird?

	1=auf jeden Fall	2=vielleicht	3= eher nicht	4=auf keinen Fall	98= Das kann ich nicht beurteilen.
eine gesundheitsorientierte Workation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eine gesundheitsorientierte Co-Workation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filter: Falls Ja, auf jeden Fall oder Ja, vielleicht in Frage W2cA1 oder W2cA2

W7 Zu guter Letzt möchten wir noch von Ihnen wissen:

Angenommen es würde entsprechende Angebote geben: Würden Sie als Arbeitgebervertreter Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine gesundheitsorientierte Workation bzw. Co-Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad anbieten?

	1=Ja, auf jeden Fall	2=Ja, vielleicht	3= Nein, eher nicht	4=Nein, auf keinen Fall	98=Das kann ich nicht beurteilen.
1 Workation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Co-Workation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9.3. Interview-Leitfaden (Qualitative Befragung ausgewählter Arbeitgeber-Vertreter)

1. Organisatorisches

Teilprojekt: Qualitative Arbeitgeber-Befragung (Tiefeninterviews)

Durchführungszeitraum: Mai/Juni 2024

Zielgruppe:

- ca. 15 Unternehmensvertreter von Firmen, bei denen **mobiles Arbeiten grundsätzlich möglich** ist
 - Wir wollen uns intensiver mit jenen Unternehmen auseinandersetzen, die bereits in der quantitativen Befragung ein gewisses Interesse an einer gesundheitsorientierten (Co-)Workation in einem Heil- und Thermalbad bekundet haben.

Zielsetzung:

- Wir wollen mögliche Hemmnisse identifizieren und ggf. nach Lösungsmöglichkeiten suchen: Warum kommt (Co-)Workation nicht in Frage? Was spricht dagegen? Was müsste anders sein?
- Wir wollen aber auch die Vorteile aus AG-Sicht schärfen und klar herausstellen.
- Wir wollen wichtige Rahmenbedingungen abstecken, die aus AG-Sicht für eine erfolgreiche Durchführung einer Workation in einem HUT essentiell sind.
- Wir wollen herausfinden, ob das BGM ein relevanter, vielleicht sogar entscheidender Bestandteil bei der Ausgestaltung einer Workation in einem HUT ist.

Vor der eigentlichen Befragung:

- Interviewer stellt sich kurz vor, kurze Vorstellung des Instituts CENTOURIS
- Kurzer Hinweis auf das BZT-Förderprojekt und grundsätzliche Projektziele (Potenzial Workation in den bayerischen HuT in Bayern, Rahmenbedingungen)
- Datenschutzhinweise (Anonymität bei der Auswertung und Ergebnisdarstellung gewährleistet, keine Antwortpflicht, keine Aufzeichnung des Interviews)

Erster Befragungsteil

Zu Beginn:

→ Generelle Interview-Hinweise

- **Arbeitgebersicht:** Bitte beantworten Sie die Fragen im Interview aus Ihrer Perspektive als Arbeitgeber bzw. als Arbeitgebervertreter, nicht aus Ihrer eigenen Sicht als Arbeitnehmer.
- **Hinweis bei Panelteilnehmern:** Einige der im folgenden Interview gestellten Fragen könnten Ihnen aus der Online-Befragung bekannt vorkommen. Um Ihre Anonymität zu gewährleisten sind Ihre dort getätigten Angaben nicht Ihrer Person zuzuordnen. Wir müssen entsprechend gegebenenfalls einige Informationen nochmals abfragen. Während die Online-Befragung dazu diente, einen grundsätzlichen Überblick zu den Befragungsinhalten aus Arbeitgebersicht zu bekommen, soll das Tiefeninterview dazu dienen, **thematisch in die Tiefe zu gehen**. Antworten Sie also gerne ausführlich und spezifisch auf Ihr Unternehmen bezogen.

→ Abfrage der Rahmenbedingungen (sofern vorab nicht vorliegend)

- **Unternehmen:** Größe, Branche, Niederlassungen in Bayern, MA-Zahl, **Anteil der MA bei denen mobiles Arbeiten möglich ist, bei welchem MA-Kreis (bspw. Führungskräfte, Verwaltung) dies möglich ist, gibt es im Unternehmen ein BGM?**
- **Zur Person:** Kurze Tätigkeitsbeschreibung: Welche Aufgaben mit Personalbezug bzw. Mitarbeiterführung umfasst Ihr Tätigkeitsbereich konkret? Für wie viele MA hat man Personalverantwortung (bei Personalverantwortlichen, nicht bei Führungskräften)

Hauptteil der Befragung

Interview-Block: Mobiles Arbeiten generell

- In Ihrem Unternehmen ist mobiles Arbeiten – zumindest innerhalb eines Teils der Belegschaft – bereits möglich. Wie sehr wird dies von den Mitarbeitern angenommen bzw. gibt es diesbezüglich Limitationen seitens des Unternehmens? Wie hat sich das in den letzten Jahren entwickelt?
- Sehen Sie als Arbeitgeber mobiles Arbeiten eher positiv oder eher negativ? Warum? Falls negative Ansicht: Was könnte besser gemacht werden?

Interview-Block: BGM & Gesundheitsprävention im Unternehmen

- Was bietet Ihr Unternehmen den Mitarbeitern an, um sich fit und gesund zu halten (geistig & körperlich)?
- Gibt es in Ihrem Unternehmen ein betriebliches Gesundheitsmanagement?
- Gibt es einen Unterschied zwischen Maßnahmen für körperliche und mentale Gesundheit? Oder werden beide Bereiche gleichermaßen abgedeckt? Wo sehen Sie künftig einen größeren Bedarf – mentale oder körperliche Gesundheit?
- Gibt es hier auch Unterschiede bezüglich des Alters? Ab welchem Alter sollten Ihrer Meinung nach den Mitarbeitern gezielt präventive Maßnahmen zur Gesunderhaltung angeboten werden?

Bevor es inhaltlich weiter in die Tiefe geht:

Im Rahmen des Interviews soll es insbesondere um Ihre Einstellungen und Meinungen zu Workation und Co-Workation gehen. Aus diesem Grunde vorab die entsprechenden Definitionen.

ERKLÄRVIDEO

Definition (Co-)Workation:

Eine **Workation** ist die Kombination von Arbeit (Work) und Urlaub (Vacation). Dies bedeutet, dass während des Aufenthalts auch Arbeitsphasen eingeplant sind. **Co-Working** hingegen bezieht sich generell auf das Arbeiten in Gemeinschaftsbüros, bei dem der Fokus auf dem Austausch mit anderen Berufstätigen liegt. Dabei steht das "Co" für "Community" und "Collaboration" – die Zusammenarbeit in einer Gemeinschaft. Beim **Co-Working** geht es darum, neue Inspirationen für die Arbeit zu finden und andere zu inspirieren, um Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Dies fördert die Kreativität der Arbeitnehmer.

Wenn während des Aufenthalts insbesondere auch mit anderen Personen gearbeitet wird, um sich gegenseitig auszutauschen, spricht man von **Co-Workation** (Workation + Co-Working).

Der **wesentliche Unterschied** liegt also darin, ob man **im Urlaub alleine für sich arbeitet** (→ Workation) oder **gemeinsam mit anderen Co-Workern** (→ Co-Workation).

Das Besondere an Workation und Co-Workation ist, dass diese während der regulären Arbeitszeit stattfindet (d.h. man muss **keine zusätzlichen Urlaubstage** dafür aufwenden). Dies kann Teil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements sein und kann vom Arbeitgeber unterstützt werden.

- ➔ Gibt es zu dieser Definition Rückfragen / offene bzw. nicht verstandene Punkte?
Wenn ja, diese klären / wenn nein überleiten zum Hauptteil der Befragung

Interview-Block: (Co-)Workation generell

- Hat Ihr Unternehmen bereits Erfahrung mit Workation oder Co-Workation oder ggf. ähnlichen Konzepten? Wenn ja, wie sieht das in Ihrem Unternehmen aus? [wie sieht das konkret aus? Wie häufig? Wie wird es von den Mitarbeitern angenommen/wertgeschätzt? Welche Mitarbeiter nutzen diese Angebote? Wie lange dauert im Ø eine (Co-)Workation?

Interview-Block: (Co-)Workation in den bayerischen HuT

Eine mögliche attraktive Destination für eine Workation in Bayern könnten die Bayerischen Heil- und Thermalbäder sein. Im Rahmen des Projekts untersuchen wir das Potenzial spezifisch für diese Destinationen. **Die folgenden Fragen beziehen sich also jeweils explizit auf die bayerischen HuT:**

- Sie haben in der Onlineumfrage bereits ein Interesse an (Co-)Workation bekundet. **Wie interessant finden Sie im Vergleich zur klassischen Workation ein Workation-Angebot, bei dem zusätzlich die gesundheitliche Prävention eine wichtige Rolle spielt?**
- Generell: Wären die **bayerischen HuT** als mögliche Destination für eine Workation oder Co-Workation aus Sicht Ihres Unternehmens attraktiv? Wieso bzw. wieso nicht? [evtl. im Vergleich zu anderen Destinationen]
- Im Zuge des derzeitigen Fachkräftemangels – denken Sie, dass das Angebot einer „gesundheitsorientierten (Co-)Workation in einem bayerischen Heil- und Thermalbad“ einen attraktiven Benefit für (potenzielle) Mitarbeiter darstellt – also ein wirksames Instrument zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung sein könnte?

Interview-Block: Rahmenbedingungen einer (Co-)Workation [in den bayerischen HuT]

- **Was wäre aus Ihrer Sicht das Hauptziel der gesundheitsorientierten (Co-)Workation?**
Evtl. nachfragen: Die Prävention an sich, dass der Mitarbeiter gesunde Lebens- und Verhaltensweisen erlernt und seinem Körper und Geist etwas Gutes tut? Oder steht nichtsdestotrotz die eigentliche Arbeit im Vordergrund?
- **Welche grundsätzlichen Regelungen** müsste es vor Ort (also im jeweiligen Kurort) geben, damit aus Ihrer Sicht als Arbeitgeber eine gesundheitsorientierte Workation funktionieren kann? Bitte berücksichtigen Sie hier insbesondere die Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit Ihre Mitarbeiter ihre Arbeit erledigen können. [Ausstattung Arbeitsplatz, organisatorische Abläufe, Ansprechpartner für Organisatorisches und Gesundheitsfragen, Kern-Arbeitszeit...]
- Wie sollte demnach das **Verhältnis Arbeit:Gesundheit:Freizeit** idealerweise sein? Beziehen Sie sich hier bitte auf den Zeitraum, in dem potentiell gearbeitet wird (also von 8.00 Uhr morgens bis 18.00 Uhr abends).
- Wo würden Sie **langfristig eher einen Effekt** sehen: Lieber häufiger und kürzere Aufenthalte anstatt lange, dafür sehr wenige, vielleicht auch nur einen Aufenthalt pro Jahr? Welche Frequenz würden Sie präferieren, die aus Unternehmenssicht auch realistisch erscheint und dennoch gesundheitliche Effekte erwarten ließe?
- Wie könnte die Finanzierung einer gesundheitsorientierten (Co-)Workation in Ihrem Unternehmen konkret aussehen? [Bestandteile: Anreise – Unterkunft – Verpflegung – Gesundheitskurse – Freizeitangebote]
- Könnten Sie sich vorstellen, dass zumindest ein Teil der Kosten über das BGM läuft? Wenn ja, wie könnte das aussehen?
- **Falls bereits Erfahrung im Bereich Workation:** Welche weiteren (steuerlichen?) Herausforderungen müsste man berücksichtigen bzw. im Vorfeld klären? Wird es als Vorteil erkannt, wenn die Workation im Inland stattfindet? Gibt es aus Ihrer Erfahrung arbeitsrechtliche Aspekte, die unbedingt beachtet bzw. aufgegriffen werden müssen? Welche Tipps können Sie uns mit auf den Weg geben?

Letzter Befragungsteil: Verabschiedung und Offene Fragen

- Gibt es aus Ihrer Sicht noch Ergänzungen, weitere Punkte zum Thema, die Sie ansprechen möchten?

9.4. Ergebnisse des Workshops

Ergebnis „Qualitätskriterien“



Gesundheitsstandards – nachhaltige Wirkung <ul style="list-style-type: none"> Zertifizierte Programmbausteine (Zulassung ZPP?) Zertifizierte Therapeuten Refresher-Angebote Vorsorgeuntersuchungen Einbindung ortsgebundener Heilmittel (teilweise Arztbesuch Pflicht) Zertifizierte Angebote „gesundes Bayern“ Freiwillige medizinische Eingangskontrollen mit anschließender Empfehlung für Anwendungen Lebensstil, Ernährung Präventiv & kurativ Kann-Leistungen – variabel buchbare Packages 		Lage & Ausstattung des „Workspace“ <ul style="list-style-type: none"> Naturlage mit Ausblick Ergonomie (Stühle, Tische) Glasfaser Gesichertes WLAN!!! Datenschutz / Rückzugsmöglichkeiten Mobiler Workspace (einheitl. Design) Nutzung 24/7 (Geschäftspartner in anderen Zeitzeonen) Größerer Bildschirm Modernes Arbeitsumfeld (Licht, Klima, Materialien) Absprache mit Gastgebern Evtl. bereits vorhandene Co-Working-Spaces anpassen und nutzen 	
Verhältnis Arbeit – Gesundheit – Erholung <ul style="list-style-type: none"> Flexibel Ergebnisorientierte Zielvereinbarung (zwischen Arbeitgeber & Arbeitnehmer) Einbindung bestehender Buchungssysteme Betriebliches Gesundheitsmanagement 	Unterkunft, Verpflegung und sonstiges Rahmenangebot <ul style="list-style-type: none"> „Gesunde“ und moderne Unterkunft Gesunder Schlaf Angebotsvielfalt (Sportangebote, Personal-Trainer, Abenteuer – eigene 	Vermarktung - Außenauftritt <ul style="list-style-type: none"> Style-Guide Zentrale, digitale Plattform Arbeitgeber braucht sich um nichts zu kümmern Zielgruppenspezifischer USP Emotional – positiv Angebote müssen den Nutzen hervorheben 	
Team & Mitarbeiter-Qualifikation / -Weiterbildung <ul style="list-style-type: none"> Therapeuten Ärzte Arbeitsmediziner Ernährungsberater* Coaches (Gesundheitsmanager) Krankenkassen Betriebsärzte Psychologen* Hotels, Gastronomie, Gewerbetreibende Technischer Support Kommunen (Pflege Workspace) 		Koordination & Kommunikation zwischen den Anbietern <ul style="list-style-type: none"> Pilotprojekt Evaluation Projektteam (ein Ansprechpartner) Botschafter 	Qualitätskontrollen & Feedback-Mechanismen <ul style="list-style-type: none"> Feedback-Bogen (für Arbeitgeber und für Leistungsträger) Nachbetreuung / Coaching Betriebsärzte Mystery-Checks / zentrale Kontrolle*

*Ergänzung CENTOURIS

Ergebnis „Vermarktung“



Preisgestaltung <ul style="list-style-type: none"> Zielgruppen-Segmentierung (Angestellter vs. Freelancer / Branche...) Saisonale Auslastung Aufenthaltsdauer, Gruppengröße (Mengenrabatt) Frühbucher-Rabatt Bonus-System bei wiederholten Aufenthalten* Haupt- und Nebensaison Transparente Preisdarstellung (Mix-Modell – wer bezahlt was?) 	Organisation <ul style="list-style-type: none"> Regulatorik & Vertragsmanagement → auf allen Ebenen (Ort, Verband...) Customer Journey (Rundum-Betreuung der Kunden & Arbeitgeber) 	Qualitätsnachweis & Qualitätsversprechen <ul style="list-style-type: none"> Gütesiegel vermutlich nicht ausreichend ZPP (Zentrale Prüfstelle Prävention)? Zugang und Überzeugungsarbeit in obersten Führungsebenen (AG) Gesundes Bayern Zertifizierung Prädikatisierung der Bäder an sich
Angebotsvielfalt <ul style="list-style-type: none"> Nach Dauer (1 2 3 Wochen) & Add-On-Produkte (Anwendungen → Auswahl durch Fragebogen vorab? Auswahl durch digitales System? Selbstselektion durch Nutzer / (Betriebs-) Arzt / Hausarzt?) Kurortspezifisches Heilmittel: Sind diese Pflicht- und Wahlkomponenten (Pflicht-Komponenten: als USP im Fokus)? 	Kommunikationskanäle & Ansprache der Zielgruppen (Werbung) <ul style="list-style-type: none"> Intern über Arbeitgeber (denen etwas an der Gesundheit der Arbeitnehmer liegt) Berufsverbände als Multiplikator, Gewerkschaften, Krankenkassen, IHK, HWK, VBW „Story-Telling“ & Influencer zusätzlich PR & Öffentlichkeitsarbeit über Verband (Agenturen nötig? Roadshow mit mobilen Workspace (reizarm – Fokus!)) Neuer Zielgruppe (Jüngere!) die Heilmittel näher bringen 	
Gemeinsame Vermarktung nach Außen, Nutzer-Versprechen (AN & AG) <ul style="list-style-type: none"> Verband als zentraler „Vermarkter“ (nicht als Anbieter!) Netzwerk von „Pilotorten“ mit Kommunen, Ärzten... Zielgruppe DACH-Raum (Nutzer) Regionale Clustering → wirtschaftlich starke Räume, bspw. Frankfurt Individuelle Besonderheiten der Orte dennoch klar kommunizieren* Fokus auf Angebotsvielfalt („Für jeden etwas dabei“)* 	Vertrieb & zentrale Angebotsübersicht <ul style="list-style-type: none"> Ortsebene oder Leistungsträger als Anbieter? Gesundheitsfinder als „Vorlage“, aber eigenständig (Filter nach Angeboten bzw. Orten*) Testimonial (z.B. SportlerInnen) – aber: haben eine andere Lebensrealität als die durchschnittlichen Arbeitnehmer (möglicherweise wird Angebot als „zu sportlich“ wahrgenommen) Vor Ort: Gesundheitslotsen als Ansprechpartner 	Sponsoring <ul style="list-style-type: none"> Ausstatter-Firmen als Botschafter/Pilotkunden (Sponsor von z.B. Workspace) Geschäftsführer, Mitarbeiter mit Verantwortung im Unternehmen als Botschafter Empfehlungsmarketing im Unternehmen (authentisch)

*Ergänzung CENTOURIS

Ergebnis „Zielgruppen“



Beruflicher und privater Hintergrund <ul style="list-style-type: none"> Freiberufler & Kleinstunternehmer Spezielle Zielgruppen wie Handwerksmeister Etablierte Mitarbeiter Leitende Angestellte Familien & Familien-Umfeld 2 Zielgruppen: Unternehmen, Mitarbeiter 	Demographie <ul style="list-style-type: none"> 30 bis Renteneintritt (↔ Alle!*) nutzenorientiert 	Einstellungen <ul style="list-style-type: none"> Wer ist bereit, etwas zu bezahlen? Arbeitgeber müssen dem positiv gegenüber stehen Eigenverantwortlichkeit Erhalt meiner Gesundheit und Arbeitskraft!
Lebensstil (<i>Hobbies, Interessen, Informationsverhalten, Charakter; privat und/oder beruflich</i>) <ul style="list-style-type: none"> Analyse der Sinus-Milieus – Personas Camper (stehen für „Mobilität“) Wertebezogen 	Herausforderungen (<i>privat und/oder beruflich</i>) <ul style="list-style-type: none"> Physische und mentale gesundheitliche Defizite Mobbing und Stresslevel senken Können Ehepartner / Familie mitkommen? Jeder braucht etwas anderes! Aneignung gesunder Routinen (dauerhaft!), Selbstdisziplin** Komme ich mit der Technik klar?**) 	Erwartungen, Ziele & Emotionen (<i>privat und/oder beruflich</i>) <ul style="list-style-type: none"> Begeisterung wecken Neues erleben, „Vorhandenes“ optimieren Gesunderhaltung & -gewinnung Motivation der Mitarbeiter „Den inneren Schweinehund überwinden“ / eigene Verhaltensweisen zu ändern**
Unsere Lösung für die Probleme der Zielgruppe (<i>privat und/oder beruflich</i>) <ul style="list-style-type: none"> Fähigkeit, individuelle / Gruppenangebote (körperliche und mentale Gesundheit**) zu schnüren Nachhaltige Betreuung für eine nachhaltige Wirkung** Gegenseitige Motivation in der Gruppe, bspw. bei gemeinsamen (Sport-)Aktivitäten nach der Arbeit** Möglichkeit sich gegenseitig auszutauschen / von Erfahrungen zu berichten** Technischer Support / Hilfestellung** 		Mögliche Einwände (<i>privat und/oder beruflich</i>) <ul style="list-style-type: none"> Reduzierte Produktivität „Das bringt alles gar nichts“** Es bleibt zu viel Arbeit liegen – hinterher ist der Stress noch größer**

*abweichende Meinung einer anderen Gruppe | **Ergänzung CENTOURIS



IMPRESSUM



CENTOURIS – CENTER FOR DATA-BASED INSIGHTS

Universität Passau

94030 Passau

Projektleitung: Dr. Stefan Mang

Brigitte Franz

Sebastian Hirsch

Bildquellen: Adobe Stock, eigene Darstellungen, KI-generierte Bilder (ChatGPT)