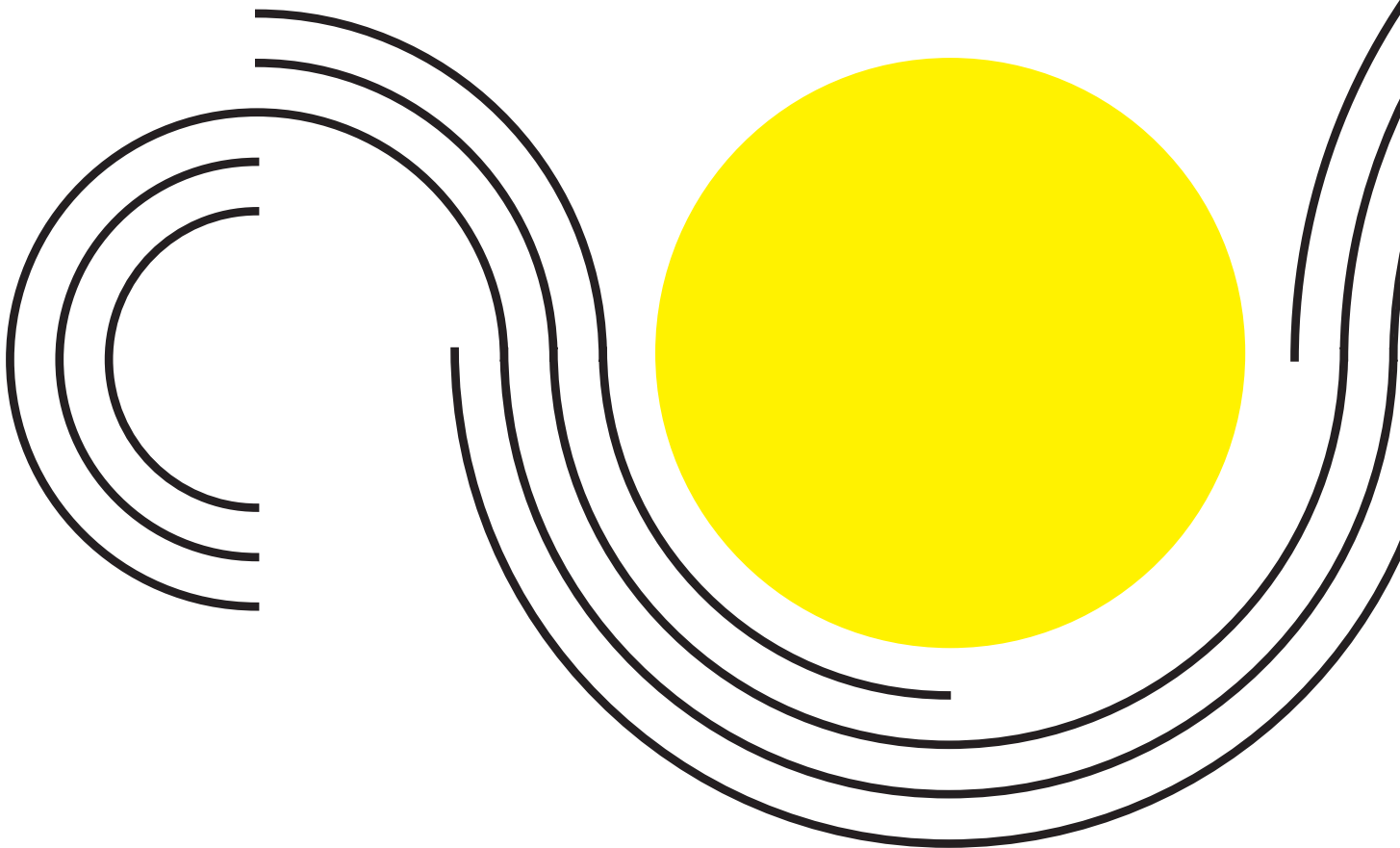


DEUTSCHE AUSGABE

---

# Alight International Workforce and Wellbeing Mindset Study 2023



**alight**

## Die Mindset-Studie von Alight

Die International Workforce and Wellbeing Mindset Study 2023 ist das zweite internationale Projekt, bei dem Alight das Wohlbefinden der Beschäftigten, die Unternehmenskultur, die Gesamtvergütung und Arbeitsplatztechnologien untersucht.

Ziel dieser Studie ist es, Unternehmen Informationen an die Hand zu geben, mit denen sie das Wohlbefinden und das allgemeine Erlebnis ihrer Mitarbeiter optimieren und dadurch deren Engagement, Produktivität und Leistung verbessern können.

Zwischen März und April 2023 wurden Antworten von 500 Beschäftigten in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden sowie 2.000 Befragten in den USA erhoben. Allen Befragten gemeinsam war, dass sie Voll- oder Teilzeitbeschäftigte in Unternehmen mit mindestens 1.000 Angestellten waren.

Unsere Stichprobe ist repräsentativ für eine Reihe von Altersgruppen sowie für ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht und sexuelle Orientierung. Die Beschäftigten arbeiten in einer Vielzahl von Branchen und verschiedenen Arbeitsumgebungen. Eingeschlossen sind Beschäftigte, die im Homeoffice, im Büro und in hybriden Arbeitsformen tätig sind.

## ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Bericht untersucht die Ergebnisse der Alight International Workforce and Wellbeing Mindset Study 2023 für Deutschland und vergleicht diese mit der **2022 durchgeführten Studie**. Die Befragung zeigt, dass die Beschäftigten erschöpft sind. Sie sind derart erschöpft, dass Wohlbefinden und Flexibilität eine immer höhere Priorität gegenüber der Bezahlung erlangen. Und das trotz der schwierigen wirtschaftlichen Lage.

Laut der im letzten Jahr durchgeführten Studie litten 80 % der deutschen Beschäftigten unter mäßigem oder hohem Stress. Dieser Anteil stieg 2023 auf 85 %. Angst, Frustration und Desillusionierung nehmen zu. Diese beeinträchtigen nicht nur das individuelle Wohlbefinden, sondern auch das Arbeitsumfeld.

Viele Menschen fühlen sich zwar für ihr eigenes Wohlbefinden selbst verantwortlich, doch sie suchen auch bei ihren Arbeitgebern nach Unterstützung. Dies gilt insbesondere für das finanzielle Wohlergehen. Ein beträchtlicher Anteil der deutschen Beschäftigten hat große finanzielle Sorgen. Die Arbeitgeber sind gefordert, das fehlende Vertrauen durch klarere Kommunikation, mehr Transparenz und eine verbesserte Technologie wiederherzustellen und auf diese Weise die Lebensqualität der Beschäftigten zu steigern.

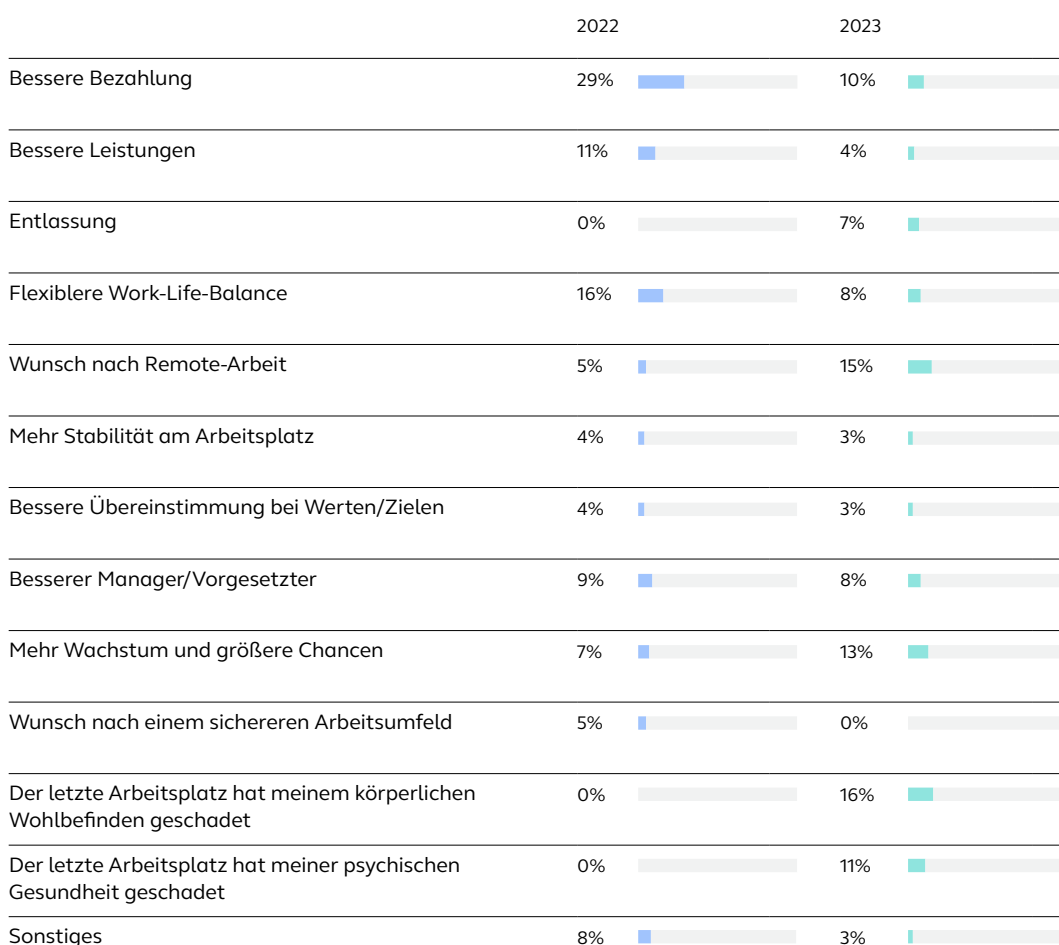
Angesichts des schwierigen wirtschaftlichen Umfelds in Deutschland wäre zu erwarten, dass das Thema Gehalt bei den Beschäftigten im Vordergrund steht. Die Bezahlung spielt bei mehr als einem Drittel (35 %) der Befragten bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz eine wichtige Rolle. Doch auch andere Faktoren sind von Bedeutung.

Die Beschäftigten erwarten neben einer zunehmend größeren Flexibilität bei der Arbeit auch wirksamere Formen des Engagements vom Arbeitgeber und wünschen sich ein auf Vertrauen und gemeinsamen Werten beruhendes Zugehörigkeitsgefühl. Unternehmen, die den Ruf nach mehr Flexibilität und stärkeren Beziehungen am Arbeitsplatz beherzigen, sind am besten aufgestellt, um Fachkräfte langfristig zu binden.

## Auf die Flexibilität kommt es an

Die Prioritäten der Beschäftigten entwickeln sich rasch weiter. In den letzten 18 Monaten haben nur 10 % der Beschäftigten ihren Arbeitsplatz wegen einer Gehaltserhöhung gewechselt, im Jahr davor waren es 29 %. Grund für diese Veränderung könnte sein, dass Stabilität in wirtschaftlich unsicheren Zeiten Vorrang vor dem Gehalt hat. Der höhere Lohnstandard in einer Reihe von Sektoren könnte dazu geführt haben, dass Geld nicht mehr ein so starkes Unterscheidungsmerkmal ist wie früher.

### Was ist der Hauptgrund für Ihren letzten Arbeitgeberwechsel?



Die Arbeit im Homeoffice könnte zu einem immer beliebteren Unterscheidungsmerkmal für einen Arbeitsplatzwechsel werden. Viele Unternehmen in Deutschland schreiben ihren Beschäftigten die Rückkehr ins Büro vor. Doch Remote-Arbeitsplätze sind nach wie vor sehr gefragt. Offenbar ist der stärkste Beweggrund von Mitarbeitern, ihr Unternehmen zu verlassen, der Wunsch nach Remote-Arbeit: 15 % haben ihren Arbeitsplatz im letzten Jahr aus diesem Grund verlassen, im Jahr zuvor waren es nur 4 %.

Mehr als ein Viertel (27 %) der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit zwischen Homeoffice und Büro aufteilen und ihre Arbeitstage selbst bestimmen können, würde noch immer lieber ausschließlich im Homeoffice arbeiten. Nur lediglich 1 % bevorzugen die Vollzeitarbeit im Büro. Ein Viertel würde sich nach einer anderen Stelle umsehen, wenn eine Rückkehr ins Büro vorgeschrieben wäre. 7 % würden kündigen.

Stabilität und die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, wird von potenziellen Beschäftigten eindeutig bevorzugt. Unternehmen, die in flexible Regelungen investieren und diese ihren Mitarbeitern anbieten, erfüllen nicht nur deren Bedürfnisse, sondern bleiben auch wettbewerbsfähig.

## Der Wunsch nach einem Nutzen, der über die Bezahlung hinausgeht

Heute fühlt sich nur ein Fünftel (20 %) der Beschäftigten motiviert, gute Arbeit zu leisten. Fast ein Viertel (24 %) gibt bei der Arbeit nur das erforderliche Minimum. Eine Reihe von Faktoren, von höheren Stresspegeln bis zu mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten, spielen dabei eine Rolle. Etwas mehr als die Hälfte (51 %) der Befragten gibt an, nur das erforderliche Minimum an Arbeit zu leisten, da sie keinen Nutzen darin sehen, mehr zu tun. Diese Einstellung ist ebenfalls ein Hinweis auf eine veränderte Erwartungshaltung und Denkweise.

In den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ging es früher in erster Linie um die Höhe der Bezahlung. Arbeitnehmer wünschen sich heutzutage über das Gehalt hinausgehende Leistungen. Ein wachsender Anteil findet, dass bessere Zusatzleistungen einen Arbeitgeber stärker auszeichnen (56 %) als das Gehalt (54 %). Arbeitgeber, die das Beste für ihre Beschäftigten tun möchten, sollten die Bemühungen ihrer Mitarbeiter mit einer Reihe von Anreizen belohnen. Einfach nur ein höheres Gehalt anzubieten, reicht nicht mehr. Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten Leistungen bieten möchten, die diese wirklich zu schätzen wissen, müssen deren individuelle Bedürfnisse immer besser nachvollziehen können.

Eine effektive Kommunikation ist für die Ermittlung der Mitarbeiterwünsche unerlässlich. Damit Arbeitgeber, die wettbewerbsfähig bleiben wollen, einen echten Nutzen bieten können, sollten sie das allgemeine Wohlbefinden mit ganzheitlichen Strategien fördern. Diese Strategien sollten auf eine Kultur der Unterstützung sowie Investitionen in die für ihre Mitarbeiter wichtigsten Bereiche setzen.

## Gefühl von Zugehörigkeit

Eine Arbeitsplatzkultur ist schwerer zu quantifizieren als Gehälter oder Zusatzleistungen. Dennoch ist sie ein wichtiger Faktor. Derzeit haben nur 38 % der Arbeitnehmer das Gefühl, am Arbeitsplatz sie selbst sein zu können. Weniger als ein Drittel (32 %) vertraut darauf, dass ihr Unternehmen ihnen den Rücken freihält. Zwei Fünftel (40 %) geben an, dass sich die Kultur ihres Unternehmens sehr oder eher positiv auf ihr Wohlbefinden auswirkt. Gegenüber dem vergangenen Jahr ist das ein Rückgang um mehr als die Hälfte (51 %).

Auch die Beurteilung der Unternehmenswerte hat sich zum Negativen verändert: 35 % geben an, dass die Werte ihres Unternehmens konsequent gelebt werden. Das sind 5 % weniger als im Vorjahr. Dies verdeutlicht einen besorgniserregenden Trend, der von Arbeitgebern eine schnelle und wirksame Reaktion erfordert.

Führungskräfte müssen deutlich machen, dass sie ihre Mitarbeiter als Individuen unterstützen. Zugleich müssen sie die Unternehmenswerte aktiv vorleben, damit ihre Mitarbeiter motiviert sind, sich wieder zu engagieren und eine neue Beziehung aufzubauen. Und sie dürfen sich in diesen schwierigen Zeiten nicht aus der Verantwortung stellen, sondern müssen sich konsequent für das allgemeine Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter einsetzen und ihnen diese Haltung deutlich machen.



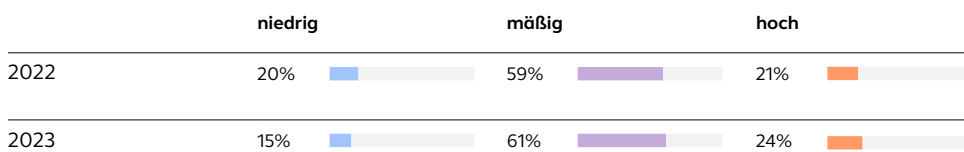
## Psyche: Psychisches Wohlbefinden

Die meisten deutschen Arbeitnehmer haben gegenwärtig das Gefühl, für ihre eigene Gesundheit und ihr Glück verantwortlich (67 %) zu sein. Trotzdem haben nur zwei Fünftel (41 %) das Gefühl, ihre Work-Life-Balance im Griff zu haben. Dies wird zweifellos zu einer weiteren Verschlechterung des allgemeinen Wohlbefindens führen.

Unterstützung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist letztlich eine zweiseitige Angelegenheit. Arbeitnehmer müssen ihre Bedürfnisse aktiv zum Ausdruck bringen. Arbeitgeber müssen entsprechende Maßnahmen ergreifen, die deutlich machen, dass sie dem Wohlbefinden ihrer Beschäftigten Priorität einräumen können, und wichtiger noch, dies auch wollen.

In Deutschland, aber auch weltweit, regen die jüngeren Generationen eine offenere Diskussion über psychische Gesundheit und psychisches Wohlbefinden an. Die Mehrheit der deutschen Arbeitnehmer (85 %) berichtet von einem mittleren bis hohen Stresspegel. Das entspricht einem Anstieg von 5 % gegenüber dem Vorjahr. Auch wenn dieser zusätzliche Stress hauptsächlich durch das Wirtschaftsklima bedingt sein mag, sollten die Unternehmen wachsam bleiben und andere Einflussfaktoren möglichst abschwächen.

### Mein Stresspegel ist normalerweise ...



Mehr Menschen (29 %) als im letzten Jahr (16 %) suchen nach Programmen für psychische Gesundheit. Doch nur 10 % der Arbeitnehmer haben Zugang zu Apps, die psychische und emotionale Unterstützung bieten. Inzwischen wünschen sich 59 % der Arbeitnehmer eine ausreichende arbeitsfreie Zeit. Für 40 % ist dies der wichtigste Faktor für ihr psychisches Wohlbefinden.

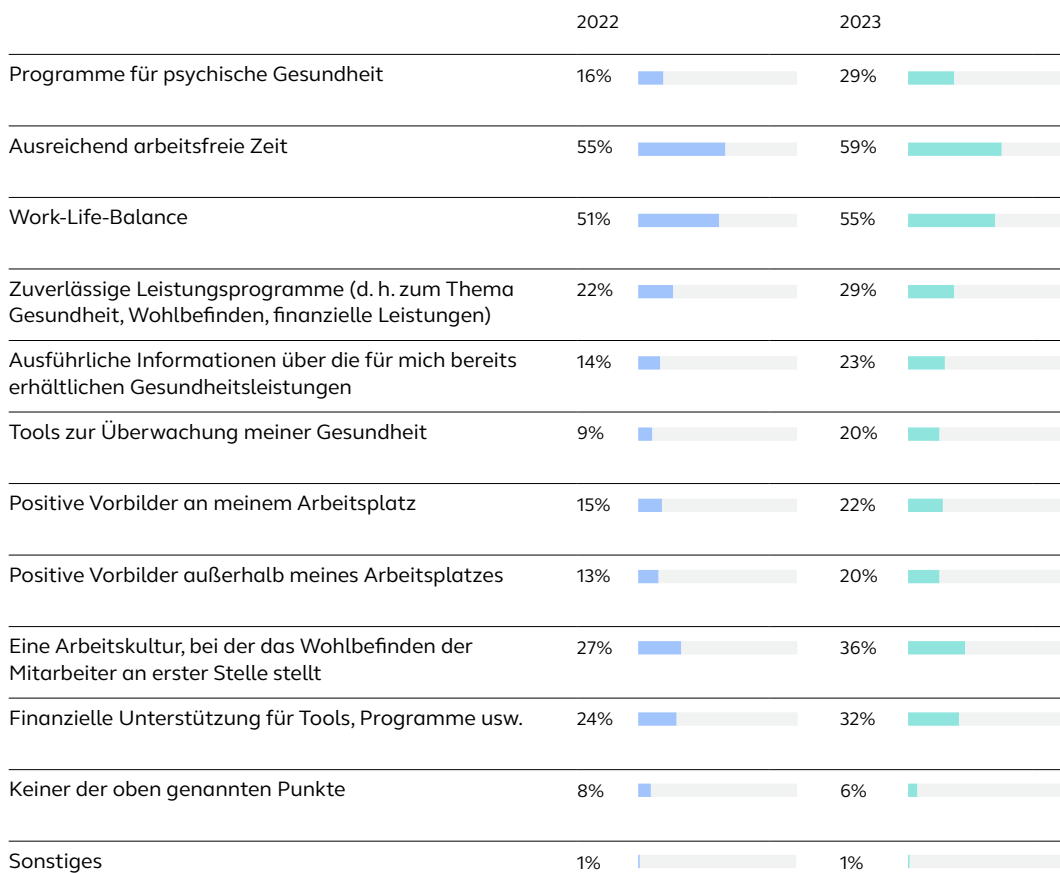
Allerdings erhalten nur 13 % so genannte Wellbeing Hours, ein in Europa noch relativ neues Konzept. Diese anstelle der Arbeitszeit angebotenen Zusatzstunden bieten Arbeitnehmern mehr Möglichkeiten, um abzuschalten, sich eine Bildschirmpause zu gönnen oder zum Trainieren ins Fitnessstudio zu fahren.

Es besteht zwar eine deutliche Diskrepanz zwischen Arbeitnehmerwünschen und Angebot, doch Arbeitgeber haben Möglichkeiten, die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter besser zu erfüllen. HR-Technologie kann als zentrale Anlaufstelle für eine Reihe von Unternehmensleistungen dienen, wie etwa Programme zur Förderung der psychischen Gesundheit. Diese Programme ermöglichen Mitarbeitern den problemlosen Zugriff auf Informationen und die Nutzung von Ressourcen. Unternehmen, die das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter in den Vordergrund stellen, verdeutlichen, dass sie sich um ihre Mitarbeiter kümmern und ihre Lebensqualität insgesamt verbessern möchten.

## Körper: Körperliches Wohlbefinden

Zum Thema körperliches Wohlbefinden suchen immer mehr deutsche Arbeitnehmer nach detaillierten Informationen über die ihnen zur Verfügung stehenden Gesundheitsleistungen (23 %). Inzwischen wünscht sich ein Fünftel (20 %) Tools zur Gesundheitsüberwachung. Das sind mehr als doppelt so viele wie im letzten Jahr (9 %), ein Hinweis darauf, dass diese Daten für Arbeitnehmer immer wichtiger werden.

### Mithilfe welcher der folgenden Möglichkeiten könnten Sie Wohlbefinden besser kontrollieren und optimieren?



Fast die Hälfte (48 %) der Mitarbeiter nutzt die betriebliche private Krankenversicherung. Deutschlands alternde Bevölkerung, der durch die Pandemie bedingte Rückstau und der Fachkräftemangel haben den Druck auf das öffentliche Gesundheitswesen erhöht. Allerdings verfügt mehr als ein Drittel (35 %) über gar keinen Schutz, einschließlich der Angebote von Arbeitgeber und Staat. Arbeitgeber sollten sich mit den Beschäftigten, die sich nicht für einen Schutz entschieden haben, in Verbindung setzen, um mögliche Gründe zu ermitteln und zu beseitigen.



## PRIORITÄTEN FÜR DAS WOHLBEFINDEN

Für einen großen Teil der deutschen Arbeitnehmer ist eine gesunde Work-Life-Balance für ihr körperliches Wohlbefinden am wichtigsten (44 %). Allerdings haben nach eigenen Aussagen nur 42 % ihre Work-Life-Balance derzeit weitgehend oder vollständig unter Kontrolle. Generell gilt: Je mehr Kontrolle die Arbeitnehmer über ihre Arbeitsbedingungen haben, desto besser ist ihr allgemeines Mitarbeitererlebnis.

Arbeitgeber können dieses Gefühl der Kontrolle verstärken, indem sie beispielsweise „besprechungsfreie Freitage“ einführen oder den Mitarbeitern gestatten, ihren Arbeitstag, je nach ihren Umständen oder Vorlieben, früher zu beginnen oder später zu beenden. Diese einfach realisierbaren Leistungen sowie größere Versuche wie die Vier-Tage-Woche können sich enorm positiv auf das Leben des Einzelnen auswirken.



## Geldbeutel und Bankkonto: Finanzielles Wohlergehen

Millionen Menschen stehen aufgrund der Rezession unter finanziellem Druck. Es verwundert daher nicht, dass die wirtschaftlichen Aussichten der Arbeitnehmer schlecht sind. 45 % geben an, dass das Geld, das sie haben oder sparen, nicht reichen wird, 36 % sind der Ansicht, dass sich ihre finanzielle Situation im nächsten Jahr verschlechtern wird. Diese Stimmungen könnten auch die Arbeitgeber in eine prekäre Lage bringen: Ihre Arbeitnehmer könnten sich auf der Suche nach besseren finanziellen Leistungen einen anderen Arbeitsplatz suchen.

Die Mitarbeiter wissen nicht, was sie tun sollen, oder wohin sie sich wenden können. Dieses Gefühl der Instabilität wirkt sich mit der Zeit auf die Arbeitsmoral der Mitarbeiter und ihr allgemeines Wohlbefinden aus. Da die Deutschen bei Geldangelegenheiten in der Regel konservativ sind, neigen sie vielleicht dazu, im Stillen zu leiden, anstatt über ihre Probleme zu sprechen.

Die Einstellung der Arbeitnehmer zum Thema Mitarbeiterfinanzen bietet den Unternehmen hervorragende Unterstützungsmöglichkeiten. Beispielsweise wünscht sich fast ein Fünftel (18 %) der Arbeitnehmer Hilfe bei der Erstellung eines Haushaltsplans. Fast ein Viertel (24 %) wünscht sich Hilfe beim Sparen für den Ruhestand und 15 % bei der Einrichtung eines Notfallfonds. Mit der Umsetzung dieser Mitarbeiterleistungen könnten Unternehmen unter Beweis stellen, dass sie sich um das Wohlergehen ihrer Mitarbeiter kümmern und einen greifbaren Mehrwert für sie schaffen.



## Sinnvolle Unterstützung für das Wohlbefinden

Einige deutsche Arbeitgeber unterstützen das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter bereits mit Apps für eine bessere psychische Gesundheit, die einem von zehn Mitarbeitern angeboten werden, sowie mit Apps zur Stressbewältigung, die 15 % der Mitarbeiter angeboten werden. Einige der Mitarbeiter, die diese Apps erhalten, nutzen sie gar nicht, weil sie diese entweder für irrelevant halten (25 %) oder weil sie nicht genug Zeit dafür haben (22 %). Außerdem ist nur ein Viertel der Befragten überzeugt oder sehr überzeugt, dass ihre Gesamtvergütung den Bedürfnissen ihrer Familie entspricht. Besonders besorgniserregend ist, dass 40 % der Arbeitnehmer angeben, überhaupt keinen Zugang zu Leistungen für das Wohlbefinden zu haben.

### Warum haben Sie die von Ihrem Arbeitgeber angebotenen Programme für mehr Wohlbefinden nicht in Anspruch genommen?

|   | 2022 | 2023 |
|---|------|------|
| Ich verstehe nicht, wie die Programme funktionieren   | 13%  | 11%  |
| Die Programme/Aktivitäten sind für mich nicht relevant  | *    | 26%  |
| Ich habe schon früher teilgenommen, aber keine Auswirkungen gesehen oder die Erwartungen wurden nicht erfüllt | 8%   | 9%   |
| Ungünstige Lage oder schwieriger Zugang zu Einrichtungen  | *    | 15%  |
| Schwieriger Online-Zugang, Navigationsprobleme oder andere technische Probleme                                | *    | 9%   |
| Zu kompliziert  | *    | 16%  |
| Habe nicht genügend Zeit dafür  | 29%  | 22%  |
| Nicht zutreffend/Keiner der oben genannten Punkte   | 30%  | 32%  |
| Sonstiges   | 2%   | 3%   |

\* Im Jahr 2022 keine Option

Laut dem Bericht [Building a Benefits Strategy Fit for the Future 2023](#) von Alight besteht die wichtigste Maßnahme für eine größere Zufriedenheit mit den Leistungen in Europa darin, eine flexible Auswahl oder Änderung von Leistungen anhand der Mitarbeiterpräferenzen zu ermöglichen. Unternehmen können das Wohlbefinden und die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter besser fördern, wenn diese ihre Leistungen anhand ihrer Interessen und Lebensgewohnheiten auswählen und personalisieren können. Die Leistungen müssen schlichtweg immer besser auf die Einzelperson zugeschnitten werden.

## Eine zentrale Anlaufstelle

Die in Deutschland eingesetzte HR-Technologie lässt über das Fehlen relevanter Leistungen hinaus noch viel zu wünschen übrig. Nur 16 % der Mitarbeiter halten ihre Systeme für einfach zu bedienen. Weniger als ein Fünftel (18 %) hält sie für effektiv. Mehr als ein Viertel (26 %) ist von den vorhandenen Systemen enttäuscht. Arbeitgeber müssen daher aufmerksam sein, um mögliche Entfremdung und letztendlich Probleme bei der Mitarbeiterbindung zu vermeiden.

Unternehmen können ihre Beschäftigten besser unterstützen, indem sie einfachere und leichter zugängliche Technologien einsetzen. Laut dem Bericht [Workplace Benefits in a Changing World 2023](#) von Alight erachten 65 % der Beschäftigten eine zentrale Anlaufstelle für Leistungen als eher oder sehr wichtig.

Mithilfe technologiegestützter Kommunikation können Arbeitnehmer besser verstehen, welche Unterstützung sie erhalten können. Arbeitgebern hilft sie, ein klares Gefühl für die Mitarbeiterbedürfnisse zu bekommen. Beide Seiten sparen dadurch Zeit und erhalten einen Mehrwert. Fast ein Drittel (32 %) der deutschen Arbeitnehmer ist der Ansicht, dass eine digitale Plattform für Leistungen die Kommunikation verbessern würde. Arbeitgeber sollten mit ihren Beschäftigten offene Gespräche über ihre Anliegen und Wünsche führen und Technologien einführen und implementieren, die den Mitarbeitern alle von ihnen benötigten Ressourcen bieten. Besser können sie deren Bedürfnissen nicht gerecht werden.



## Vertrauen aufbauen

Personalisierte Kommunikation, die sich positiv auf das Leben der Mitarbeiter auswirkt, setzt Vertrauen voraus. Weniger als die Hälfte (45 %) der Arbeitnehmer fühlt sich gegenwärtig einigermaßen oder sehr wohl dabei, dem Arbeitgeber Gesundheitsdaten zu übermitteln. Noch weniger (39 %) sind bereit, ihm Finanzdaten mitzuteilen. Vertrauen aufzubauen ist die erste Aufgabe von Unternehmen, die ihre Mitarbeiter mit innovativen Leistungen und individueller Beratung motivieren möchten.

Arbeitgeber sollten überlegen, wie sie selbst offener und ehrlicher sein können. 43 % der Arbeitnehmer wünschen sich mehr Transparenz bei der Entlohnung. Die Bemühungen um Offenheit und Authentizität sollten aber auch globale Themen wie Krieg und Rezession, deren Auswirkungen auf das Unternehmen und die möglicherweise ergriffenen Gegenmaßnahmen einschließen.

Eine größere Klarheit in diesen Angelegenheiten kann Arbeitnehmern Unsicherheiten nehmen und ihnen das Vertrauen vermitteln, dass sie getrost um Hilfe bitten und diese auch erhalten können. Unternehmen sollten ihre Unterstützung möglichst reibungslos und bequem zugänglich machen und dabei die Grenzen der Mitarbeiter respektieren.



## FAZIT

Deutschland gilt weltweit als Inbegriff für Stabilität in Sachen Effizienz und Produktivität. Doch diese Studie hat Risse unter der Oberfläche aufgezeigt. 2023 könnte sich als das Jahr erweisen, in dem sich das Land von den traditionellen Arbeitsmethoden lösen muss, um das Mitarbeitererlebnis positiv zu verändern.

Lohn und Gehalt allein bieten keinen Leistungsanreiz mehr. Das gilt selbst angesichts der momentan schlechteren Wirtschaftsaussichten. Die heutigen Mitarbeiter sind weniger zurückhaltend, wenn es um ihr geistiges Wohlbefinden und ihren Stresspegel geht. Sie wenden sich direkt an ihre Arbeitgeber, um Lösungen für ihre Probleme zu erhalten.

Deutsche Arbeitnehmer wünschen sich nicht nur ein größeres Zugehörigkeitsgefühl und mehr Kontrolle über ihre körperliche Gesundheit. Sie hätten auch gerne Zugang zu fortschrittlichen HR-Technologien und personalisierten Leistungen und Mitteilungen. Zudem müssen alle neuen Services und Lösungen von Beginn an flexibel sein, da sich ihre Bedürfnisse ständig weiterentwickeln.

Unternehmen haben mehr denn je die Möglichkeit, eine positive Wirkung zu erzielen und ihre Mitarbeiter zu unterstützen. Unsere Studie zeigt, dass Leistungen für das Wohlbefinden in Zeiten, in denen Erschöpfung und Stress überhandnehmen könnten, nicht länger Luxus, sondern Notwendigkeit sind. Es wird Zeit, diese Erkenntnisse jetzt in die Tat umzusetzen.

## Über Alight

Alight ist ein führender cloudbasierter Anbieter von Technologien und Dienstleistungen im Bereich Humankapital, der 36 Millionen Menschen und deren Angehörige bei ihren Entscheidungen zu Gesundheit, Wohlstand und Wohlbefinden unterstützt. Unsere Plattform Alight Worklife® kombiniert Daten und Analysen mit einer einfachen, nahtlosen Benutzererfahrung. Unterstützt durch unsere globalen Lieferkapazitäten verändert Alight Worklife das Mitarbeitererlebnis für Menschen auf der ganzen Welt. Mit personalisierten, datengesteuerten Einblicken in die Bereiche Gesundheit, Vermögen, Gehalt und Wohlbefinden bietet Alight den Menschen das sichere Gefühl, in den wichtigen Momenten und bei den wichtigsten Entscheidungen ihres Lebens bessere Ergebnisse zu erzielen. Erfahren Sie unter [alight.com/de](https://alight.com/de), wie Alight für Unternehmen jeder Größe mehr Wachstum ermöglicht.

Weitere Informationen unter [alight.com/de](https://alight.com/de)