

Energie

ist ein Haupttreiber für
Wohlbefinden am
Arbeitsplatz

Ausgeruhte Mitarbeitende beteiligen sich am Arbeitsplatz mehr und sind produktiver und zufriedener als müde Mitarbeitende. Stress wegen der Arbeit ist ein häufiger Grund für wenig Energie. Daher ist es für ein besseres Wohlbefinden am Arbeitsplatz wichtig, dieses Problem in den Griff zu bekommen. Auf den folgenden Folien finden Sie einige evidenzbasierte Möglichkeiten, arbeitsbedingte Ermüdung zu minimieren.



Energie Interventions

Schaffen Sie Resilienz bei Mitarbeitenden

Resilienz hilft Mitarbeitenden, mit Stress umzugehen, wodurch sie wiederum mehr Energie haben. Zum effektiven Aufbau von Resilienz gehört Reflexion über sich selbst und die Gruppe, um persönliche Stärken sowie Stressfaktoren auf der Arbeit zu identifizieren, Problemlösungsstrategien für Konflikte zu entwickeln und mit kognitiver Verhaltenstherapie zu lernen, sich weniger Negatives über sich selbst einzureden.¹

Mitarbeitende mit einer schlechten Work-Life-Balance sind anfällig für Überanstrengung und Burnout. Programme, die ihnen helfen, Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu setzen, können ihre Resilienz verbessern.^{1, 2, 3} Beispielsweise kann eine Richtlinie am Arbeitsplatz zur digitalen Kommunikationsetikette außerhalb der Arbeitszeit übermäßigen Kontakt und zu viele Überstunden verhindern.



Quellen:

1. Liossis et al. (2009)
2. Foster et al. (2018)
3. Filartsson et al. (2021)



Energie Interventionen

Fördern Sie Mitarbeitende durch Job Crafting

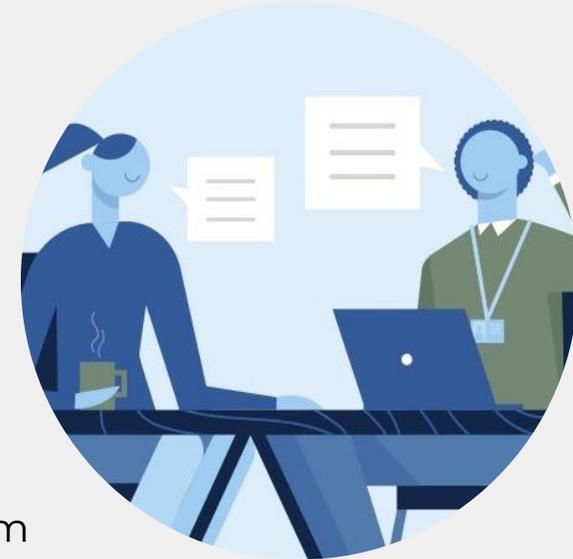
Job Crafting bietet Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Stellen so anzupassen, dass sie ihrem Wohlbefinden zugutekommt.¹ Es gibt drei grundlegende Arten von Job Crafting:

Task Crafting: Ändern der Art, des Umfangs, der Reihenfolge und der Anzahl von Aufgaben

Relational Crafting: Ändern von arbeitsbezogenen sozialen Interaktionen

Cognitive Crafting: Ändern der Sichtweise auf Arbeit

Studien in verschiedenen Branchen wie z. B. dem Gesundheits- und Bildungswesen, der Produktion und dem Gastgewerbe zeigen die positiven Auswirkungen des Job Crafting auf Mitarbeitende. Dazu gehören höhere Energielevel sowie mehr Beteiligung und Zufriedenheit am Arbeitsplatz.^{2, 3, 4}



Quellen:

1. [Harvard Business Review \(2020\)](#)
2. [Frederick and VanderWeele \(2020\)](#)
3. [Gordon et al. \(2018\)](#)
4. [Van Wingerten et al. \(2017\)](#)



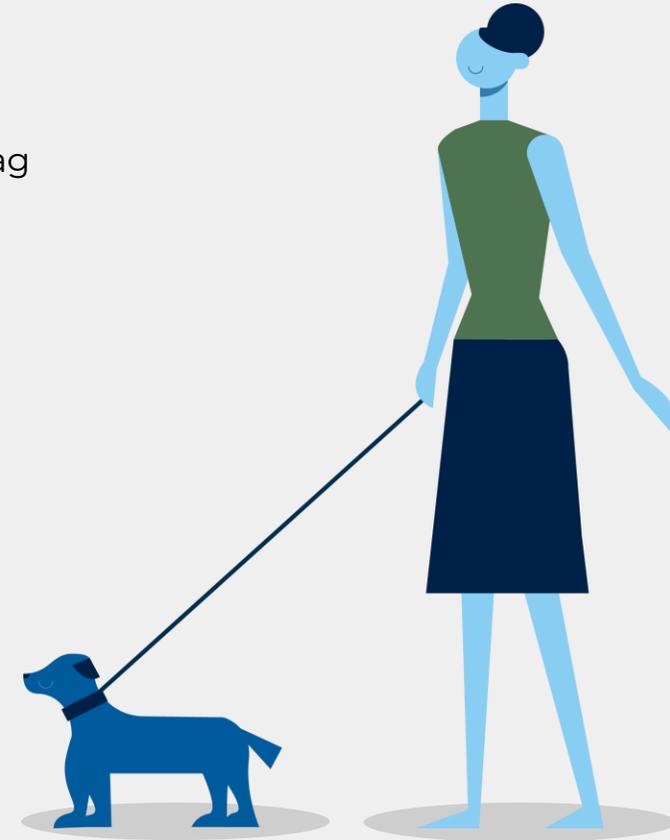
Energie Interventionen

Planen Sie kleine Pausen ein

Ermutigten Sie Mitarbeitende dazu, während ihres Arbeitstags kleine Pausen einzulegen, um das Energie- und Produktivitätslevel zu halten. Studien zeigen, dass Arbeitnehmende, die Pausen machen, später am Tag aufmerksamer sind und nach der Arbeit weniger Zeit zur Erholung benötigen.^{1,2}

Wie Mitarbeitende ihre Pause verbringen und wann sie sie nehmen, kann sich auf das Wohlbefinden auswirken. Die geeignete Herangehensweise hängt von der Art der Arbeit, dem sozioökonomischen Hintergrund und kulturellen Normen ab.

- o Untersuchungen zufolge kann Bewegung während der Pausen förderlich sein, z. B. in Form von Stretching oder kurzen Spaziergängen.³ Eine randomisierte Kontrollstudie mit einem Gruppentrainingsprogramm in 31 japanischen Unternehmen zeigte bei den Teilnehmenden mehr Vitalität, soziale Unterstützung und Zufriedenheit am Arbeitsplatz.⁴
- o Ein groß angelegtes Feldexperiment unter Geringverdienenden in Indien zeigte nach einem 30-minütigen Mittagsschlaf eine Verbesserung der Wahrnehmung, des psychologischen Wohlbefindens und der Produktivität.^{5,6}



Quellen:

1. Steidle et al. (2017)
2. Bennett et al. (2020)
3. Fiegen and Breitenbecher (2018)
4. Michishita et al. (2017)
5. Bessone et al.
6. Bessone et al.



Energie Interventionen

Klären Sie Mitarbeitende über Schlafhygiene auf

Wenn Sie Mitarbeitende darüber aufklären, wie wichtig erholsamer Schlaf für das gesamte Wohlbefinden ist, können Sie auf einfache Weise positive Auswirkungen erzielen. Dazu gehören unter anderem weniger Schlafmangel, weniger Präsentismus und weniger Verletzungen am Arbeitsplatz.^{1, 2, 3}

Schlafhygiene-Training sollte Mitarbeitende dabei unterstützen, ihren Tagesablauf so anzupassen, dass sie besser schlafen, beispielsweise durch morgendliches Sonnenlicht tanken und weniger Bildschirmzeit am Abend. Ein solches Training ist besonders für Schichtarbeitende wichtig, für die es oft schwierig ist, einen gesunden Schlafrhythmus einzuhalten.



Quellen:

1. Robbins et al. (2022)
2. Redeker et al. (2019)
3. Takano et al. (2021)



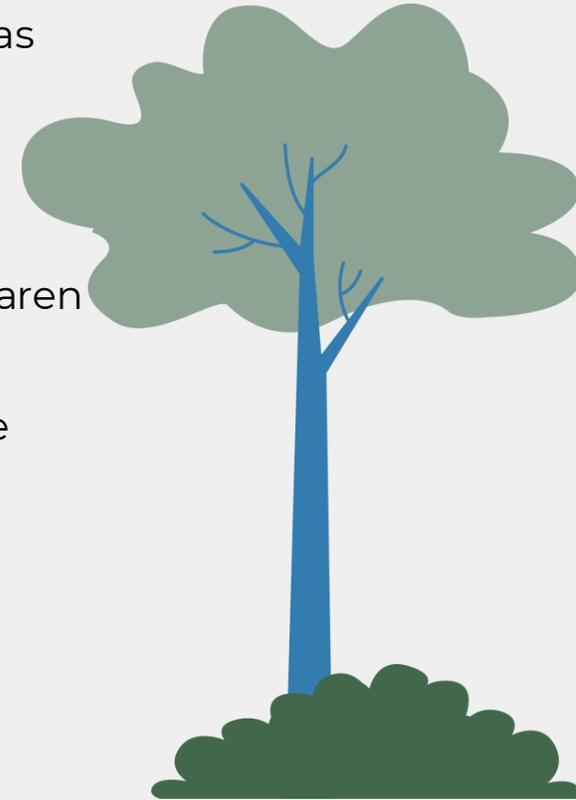
Energie Interventionen

Bieten Sie Achtsamkeits-, Meditations- und Yogakurse an

Achtsamkeit, Meditation und Yoga sind weitverbreitete Praktiken und bringen viele Vorteile für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden mit sich, wenn sie auf Dauer angewendet werden.

- Ein siebenwöchiger Online-Achtsamkeitskurs erhöhte die Resilienz und Vitalität der teilnehmenden Mitarbeitenden eines Chemieunternehmens und auch nach sechs Monaten waren die Vorteile weiterhin zu beobachten.¹
- Eine randomisierte Kontrollstudie an einer britischen Universität ergab, dass Mitarbeitende, die einmal in der Woche an einer einstündigen Yogaeinheit teilnahmen, mehr mentale Stärke, Selbstvertrauen und Energie hatten als diejenigen, die nicht teilnahmen.²

Beständigkeit ist wichtig für langfristige Ergebnisse. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden dabei, sämtliche Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen zu minimieren, die sie davon abhalten könnten, regelmäßig an diesen Angeboten teilzunehmen.



Quellen: :

1. Aikens et al. (2014)
2. Hartfiel et al. (2011)



Energie Interventionen

Integrieren Sie Initiativen für das Wohlbefinden in die Arbeitsplatzkultur

Aktuelle Daten aus Umfrageanalysen von über 46.000 Arbeitnehmenden ergaben, dass verschiedene vom Unternehmen angebotene Programme für Wohlbefinden und Stress-Management – darunter Achtsamkeits-Training, Yogakurse und Resilienz-Training – keine positiven Auswirkungen auf die mentale Gesundheit hatten.¹ Diese Initiativen scheitern, wenn die Arbeitsbedingungen der Umsetzung im Weg stehen.

80 % der Arbeitnehmenden, die kürzlich an einer Umfrage von Deloitte teilnahmen, berichteten von einer hohen Arbeitsbelastung und stressigen Jobs.² Führungskräfte sollten sich darauf konzentrieren, den Stress für die Mitarbeitenden zu reduzieren und es möglich zu machen, persönliches Wachstum in den Arbeitsalltag zu integrieren – bevor sie versuchen, den Umgang mit Stress durch Praktiken zu ändern, deren Nutzen zusätzliche Arbeit erfordert.



Quellen: :

1. Fleming (2024)
2. Deloitte Insights



Energie

Referenzen 1/2 (in Englisch)

Aikens, KA., Astin, J, Pelletier, KR., Levanovich, Kristin, Baase, Catherine M., Park, Yeo Yung, & Bodnar, Catherine M. (2014). Mindfulness Goes to Work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(7), 721-731.

Bennett, AA., Gabriel, AS., & Calderwood, C. (2020). Examining the Interplay of Micro-Break Durations and Activities for Employee Recovery: A Mixed-Methods Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(2), 126-142.

Bessone, P, Rao, G, Schillbach, F, Schofield, H, & Toma, M. (2021). The Economic Consequences of Increasing Sleep Among the Urban Poor. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(3), 1887-1941.

Ejlertsson, L, Heijbel, B, Brorsson, A, Troein, M, & Andersson, IH. (2021). Customized interventions improved employees' experience of recovery during the workday. *Work (Reading, Mass.)*, 70(2), 509-519.

Foster, K, Shochet, I, Wurfl, A, Roche, M, Maybery, D, Shakespeare-Finch, J, & Furness, T. (2018). On PAR: A feasibility study of the Promoting Adult Resilience programme with mental health nurses. *International Journal of Mental Health Nursing*, 27(5), 1470-1480.

Frederick, DE, & VanderWeele, TJ (2020). Longitudinal meta-analysis of job crafting shows positive association with work engagement. *Cogent Psychology*, 7(1), Cogent psychology, 2020, Vol.7 (1).

Fleming, W (2023). Employee well-being outcomes from individual-level mental health interventions: Cross-sectional evidence from the United Kingdom. *Industrial Relations Journal*. Early View

Fuegen, K, & Breitenbecher, KH. (2018). Walking and Being Outdoors in Nature Increase Positive Affect and Energy. *Ecopsychology*, 10(1), 14-25.

Gordon, HJ., Demerouti, E, Le Blanc, PM., Bakker, AB., Bipp, T, & Verhagen, MAMT (2018). Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 98-114.

Hartfiel, Ned ; Havenhand, Jon ; Khalsa, Sat Bir ; Clarke, Graham ; Krayner, Anne. (2011). The Effectiveness of Yoga for the Improvement of well-being and Resilience to Stress in the Workplace. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37(1), 70-76.

Liossis, PL., Shochet, IM, Milliar, PM., & Biggs, H. (2009). The Promoting Adult Resilience (PAR) Program: The Effectiveness of the Second, Shorter Pilot of a Workplace Prevention Program. *behavior Change*, 26(2), 97-112.



Energie

Referenzen 2/2 (in Englisch)

Michishita, R, Jiang, Y, Ariyoshi, D, Yoshida, M, Moriyama, H, Obata, Y, . . . Yamato, H. (2017). The Introduction of an Active Rest Program by Workplace Units Improved the Workplace Vigor and Presenteeism Among Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(12), 1140-1147.

Redeker, NS, Caruso, CC, Hashmi, SD, Mullington, Janet M, Grandner, Michael, & Morgenthaler, Timothy I. (2019). Workplace Interventions to Promote Sleep Health and an Alert, Healthy Workforce. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 15(4), 649-657.

Robbins, R, Yi, F, Chobotar, T, Hawkins, S, Putt, D, Pepe, J, & Manoucheri, M. (2022). Evaluating “The REST of Your Life,” a Workplace Health Program to Improve Employee Sleep, Health, Energy, and Productivity. *American Journal of Health Promotion*, 36(5), 781-788.

Schwarz, T (2010) Why Companies Should Insist that Employees Take Naps. *Harvard Business Review*

Steidle, A, Gonzalez-Morales, M.G, Hoppe, A, Michel, A, & O'shea, D (2017). Energizing respites from work: A randomized controlled study on respite interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(5), 650-662.

Takano, Y Iwano, S, Aoki, S, Nakano, N, & Sakano, Y. (2021). A systematic review of the effect of sleep interventions on presenteeism. *BioPsychoSocial Medicine*, 15(1), 1-21.

Van Wingerden, J, Derks-Theunissen, D, & Bakker, A. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51-67.

Das Beste aus dieser Ressource machen



Der Leitfaden zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz basiert auf einer systematischen Literaturrecherche und bietet kompakte, praxisorientierte Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens im Arbeitsumfeld. Er bietet eine übersichtliche Zusammenfassung evidenzbasierter Interventionen, die nach 12 Schlüsselfaktoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz kategorisiert und aus über 3.000 wissenschaftlichen Studien abgeleitet wurden.

Er richtet sich an vielbeschäftigte Berufstätige und vermittelt leicht zugängliche Erkenntnisse zur Steigerung des Mitarbeiterwohlbefindens.

Dieser Leitfaden basiert auf den wissenschaftlich fundierten Empfehlungen des World Wellbeing Movement und zeigt auf, [wie man das Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz](#) messen und die Ursachen [dafür verstehen kann](#). Anschließend können Sie den Leitfaden zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz nutzen, um die Bereiche mit Verbesserungsbedarf in Ihrer Organisation gezielt anzugehen.

Führungskräfte werden dazu ermutigt, Vielfalt als zentralen Aspekt zu berücksichtigen, wenn sie das Handbuch nutzen, um eine **ganzheitliche** Strategie für das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden zu entwickeln. Zwar garantiert keine einzelne Maßnahme den Erfolg, doch kann die Kombination mehrerer Ansätze auf verschiedenen Ebenen und mit unterschiedlichen Faktoren für das Wohlbefinden positive Ergebnisse für Organisationen erzielen.

Gemeinsame Nutzung dieser Ressource



Diese Ressource zitieren.

Cunningham, S., Fleming, W., Regier, C., Kaats, M., & De Neve, J. (2024). *Leitfaden zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz Eine systematische Übersicht über evidenzbasierte Interventionen zur Verbesserung des Wohlbefindens von Mitarbeitenden*. World Wellbeing Movement.

Leitfaden zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz © 2024 der World Wellbeing Movement ist lizenziert unter CC BY-NC-ND 4.0 

Die Forschung von William Fleming wird vom National Institute for Health and Care Research (NIHR) Oxford Health Biomedical Research Centre [NIHR203316] unterstützt. Die geäußerten Ansichten sind die des Autors und nicht unbedingt die des NIHR oder des Department of Health and Social Care (Ministerium für Gesundheit und Soziales).