



# Erfolg

ist ein Haupttreiber für  
Wohlbefinden am  
Arbeitsplatz

**Erfolg** ist das Ergebnis der Bewältigung von Herausforderungen durch Fähigkeiten, Mühe und Engagement. Das Wohlbefinden von Mitarbeitenden kann mit dem Erreichen arbeitsbezogener Ziele zusammenhängen, die diese für wertvoll erachten. Folglich können Unternehmen, die Mitarbeitende beim Erreichen von für sie wichtigen Zielen unterstützen, möglicherweise sowohl das Wohlbefinden verbessern als auch mehr Produktivität verzeichnen.



# Erfolg Interventionen

## Entwickeln Sie gemeinsam den Prozess für die Leistungsbeurteilung

Die Mitarbeitenden bei der Entwicklung eines effektiven, fairen und unterstützenden Prozesses für die Leistungsbeurteilung einzubinden statt auszuschließen, sorgt für mehr Transparenz sowie qualitativ hochwertigeres Feedback und kann zu einer besseren Leistung führen<sup>1,2</sup>

Wenn die Mitarbeitenden an der Auswahl der Verfahren zur Leistungsmessung für Bewertungen beteiligt sind, sind die Leistungserwartungen sowohl für sie als auch für die Führungskräfte klar und die Integrität des Systems wird verbessert. Unternehmen sollten jedoch Vorsicht walten lassen, wenn sie gemeinsam entwickelte Verfahren zur Leistungsmessung als Grundlage für eine monetäre Vergütung oder nicht monetäre Belohnungen verwenden, da die Ergebnisse hierzu weiterhin durchwachsen sind.<sup>3</sup>



### Quellen:

1. Kleingard et al. (2004)
2. Lam and Shaubroeck (1999)
3. Groen et al. (2017)



# Erfolg Interventionen

## Setzen Sie sich Teamziele, um die Leistung zu fördern

Festzulegen, welche Ziele das Team erreichen möchte, und hieraus Ziele für die einzelnen Teammitglieder abzuleiten, ist ein effektiver Ansatz für die Verbesserung der Gruppenleistung.<sup>1</sup> Dabei ist es jedoch wichtig, die Persönlichkeit der einzelnen Teammitglieder zu berücksichtigen. Die Daten zeigen, dass sehr gründliche Mitarbeitende mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als andere mit Jobs zufrieden sind, bei denen Ziele gesetzt werden.<sup>2</sup>

Konkrete und fordernde Ziele führen zu einer besseren Gruppenleistung als schwammige oder leicht zu erreichende Ziele.<sup>1</sup> Individuelle Ziele, durch die der Beitrag der einzelnen Mitglieder für die Gruppe maximiert werden soll, wirken sich positiv auf die Gruppenergebnisse aus. Im Gegensatz dazu können individuelle Ziele, die darauf ausgelegt sind, die Leistung der einzelnen Gruppenmitglieder für sich genommen zu maximieren, zu mehr Konkurrenzdenken und Vertrauensverlust führen und so die Gruppenleistung verschlechtern.



### Quellen:

1. Kleingeld et al. (2011)
2. Bipp and Kleingeld (2011)



# Erfolg

## Referenzen (in Englisch)

Bipp, T, & Kleingeld, P.A.M. (2011). Goal setting in practice : The effects of personality and perceptions of the goal-setting process on job satisfaction and goal commitment. *Personnel Review*, 40(3), 306-323.

Daniels, K, Gedikli, C, Watson, D, Semkina, A, & Vaughn, O. (2017). Job design, employment practices and well-being: A systematic review of intervention studies. *Ergonomics*, 60(9), 1177-1196.

Daniels, K, Watson, D, Nayani, R, Tregaskis, O, Hogg, M, Etuknwa, A, & Semkina, A. (2021). Implementing practices focused on workplace health and psychological wellbeing: A systematic review. *Social Science & Medicine (1982)*, 277, 113888.

Groen, BAC, Wouters, MJF, & Wilderom, CPM (2017). Employee participation, performance metrics, and job performance: A survey study based on self-determination theory. *Management Accounting Research*, 36, 51-66.

Kleingeld, A, Van Tuijl, H, & Algera, JA (2004). Participation in the design of performance management systems: A quasi-experimental field study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(7), 831-851.

Kleingeld, A, Van Mierlo, H, & Arends, L (2011). The Effect of Goal Setting on Group Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1289-1304.

Lam, SSK, & Schaubroeck, J (1999). Total quality management and performance appraisal: An experimental study of process versus results and group versus individual approaches. *Journal of Organizational Behavior*, 20(4), 445-457.

# 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).