



Lernen

ist ein Haupttreiber des Wohlbefindens am Arbeitsplatz

Eine Kultur des lebenslangen Lernens

hat mehrere positive Auswirkungen auf die Leistung und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden. Wenn Sie ihnen Autonomie geben und Lern- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten bieten, verbessert dies die Beteiligung, macht sie zufriedener mit ihrem Job, erleichtert Flexibilität und Anpassung und steigert die Produktivität.



Lernen Interventionen

Geben Sie Mitarbeitenden Autonomie, damit sie schneller lernen

Selbstbestimmte Mitarbeitende überwinden Herausforderungen am Arbeitsplatz dank schnellerem Lernen und schnellerer Anpassung leichter.¹ Dieses Gefühl von Unterstützung und Erfolg steigert ihr Selbstbewusstsein und das Wohlbefinden auf der Arbeit.² Diese Vorteile ergeben sich jedoch erst, wenn die Mitarbeitenden das Vertrauen ihrer Führungskräfte haben.³ Ein Schritt in diese Richtung ist es, dass Führungskräfte Mikromanagement vermeiden. (Siehe Abschnitt zu Vertrauen). Dies wird auch als Job Enrichment bezeichnet und kann die Einführung anspruchsvollerer Aufgaben beinhalten, die die Mitarbeiter gerne annehmen, um sich weiterzuentwickeln.

Mehrere langfristige Studien zeigten die Vorteile von Autonomie für das Lernen auf:

- Wenn Mitarbeitende in Callcentern vieles selbstständig erledigten, konnten sie sich leichter in interne Software-Systeme einarbeiten als Teammitglieder mit weniger Eigenverantwortung.⁴
- Eigenständigere Arbeitnehmende in der Produktion fanden und behoben Fertigungsfehler öfter als ihre weniger selbstständigen Teammitglieder. Außerdem war dieser Effekt bei Neulingen größer.²



Quellen: :

1. Schooler et al. (2004) Luring and Kubovcikova (2022)
2. Leach et al. (2003)
- 3.
- 4.



Lernen Interventionen

Bieten Sie relevante und vielfältige Lernmöglichkeiten

Mitarbeitende, die immer wieder an für sie relevanten Lernveranstaltungen teilnehmen, sind kreativer, beteiligen sich mehr und können besser mit aktuellen Herausforderungen umgehen. Es ist belegt, dass Weiterbildung wichtig für die berufliche Weiterentwicklung und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ist.¹

Es gibt verschiedene Arten von Lernprogrammen, die dem Wohlbefinden zugutekommen. Lernen, durch das persönliche Ressourcen für Wohlbefinden entwickelt werden, ist am besten belegt. Außerdem gibt es immer mehr Hinweise darauf, dass Lernen berufliche Skills wie die Führungsfähigkeit verbessert.¹

Ermutigen Sie Ihr Team, Bereiche zu analysieren, in denen noch Training benötigt wird, damit sie dort von Unterstützung profitieren.



Quellen: :

1. Watson et al. (2018)

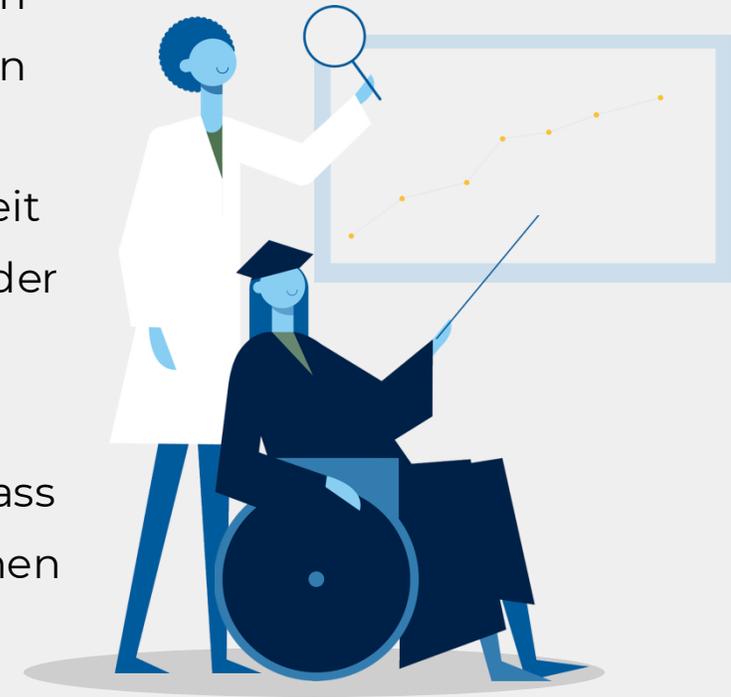


Lernen Interventionen

Unterstützen Sie eine Kultur des lebenslangen Lernens

Unternehmen, die Wert auf lebenslanges Lernen legen, investieren so nicht nur in die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden, sondern binden das Lernen auch in deren tägliche Aktivitäten mit ein. Wenn diese Einstellung großflächig übernommen wird, kann dies zu mehr Mitarbeitendenengagement, Zufriedenheit im Job und einer höheren Mitarbeitendenbindung führen. Darüber hinaus wird der ROI erhöht, da das Training dazu motiviert, neues Wissen anzuwenden.¹

Eine Umfrage unter 2.810 Arbeitnehmenden im Vereinigten Königreich ergab, dass ein großes Angebot an Lernmöglichkeiten gründlichen Lernenden zugutekommen kann, weniger engagierte davon jedoch gestresst werden können.²



Quellen: :

1. Egan et al. (2004)

2. Felstead et al. (2015)



Lernen

Referenzen (in Englisch)

Bond, FW, & Flaxman, PE (2006). The Ability of Psychological Flexibility and Job Control to Predict Learning, Job Performance, and Mental Health. *Journal of Organizational Behavior Management*, 26(1-2), 113-130.

Egan, TM, Yang, B, & Bartlett, KR (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301.

Felstead, A, Gallie, D, Green, F, & Inanc, H. (2015). Fits, misfits and interactions: Learning at work, job satisfaction and job-related well-being. *Human Resource Management Journal*, 25(3), 294-310.

Lauring, J, & Kubovcikova, A. (2022). Delegating or failing to care: Does relationship with the supervisor change how job autonomy affect work outcomes? *European Management Review*, 19(4), 549-563.

Leach, DJ, Wall, TD, & Jackson, PR (2003). The effect of empowerment on job knowledge: An empirical test involving operators of complex technology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(1), 27-52.

Schooler, C, Mulatu, MD, & Oates, G (2004). Occupational self-direction, intellectual functioning, and self-directed orientation in older workers: Findings and implications for individuals and societies. *The American Journal of Sociology*, 110(1), 161-197.

Watson, D, Tregaskis, O, Gedikli, C, Vaughn, O, & Semkina, A. (2018). Well-being through learning: A systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 247-268.

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).