



Sinn

ist ein Haupttreiber des
Wohlbefindens am
Arbeitsplatz

Der Sinn der Arbeit kann ein wirkungsvoller Ansporn sein, der die Leistung steigert. Arbeitnehmende, die ihre Arbeit als sinnvoll erachten, sind engagierter, produktiver, teamorientierter und zufriedener. Mitarbeitenden dabei zu helfen, ihre Stärken zu entfalten und aus ihrer Arbeit Sinn zu schöpfen, kann verschiedene Aspekte des Wohlbefindens verbessern, einschließlich der körperlichen und psychischen Gesundheit. Führungskräfte, die Arbeitnehmenden vermitteln, inwiefern ihre Arbeit zu den größeren Zielen des Unternehmens beiträgt, sorgen dafür, dass diese ihre Aufgaben als sinnvoll empfinden.



Sinn Interventionen

Heben Sie die sozialen Aspekte der Arbeit hervor

Arbeitnehmende schöpfen aus ihrer Arbeit mehr Sinn, wenn sie wissen, dass sie anderen helfen.¹ Wenn Sie betonen, wie ihre Arbeit zum Wohlbefinden anderer beiträgt (prosoziales Aufgaben-Framing), kann das die Motivation steigern, die Teamarbeit fördern und die Leistung verbessern.²

Drei Feldversuche, die den Einfluss des prosozialen Aufgaben-Framings auf die Leistung der Arbeitnehmenden untersuchten, wiesen positive Effekte nach:²

- Mitarbeitende von Call Centern steigerten ihre Produktivität um 51 %.
- Rettungsschwimmerinnen und Rettungsschwimmer waren bereit, mehr Überstunden zu machen.
- Die Produktivität von Spendensammelnden erhöhte sich um 400 %.



Quellen:

1. Allan et al. (2018)
2. Grant (2008)



Sinn Interventionen

Fördern Sie einen stärkenorientierten Ansatz

Geben Sie den Mitarbeitenden die Möglichkeit, über ihre Stärken nachzudenken und sie bei ihrer Arbeit einzusetzen, damit sie diese als sinnvoller erachten und zufriedener sind.¹ Wenn Angestellte ihre Stärken einbringen, kann das Stress verringern, das Selbstwertgefühl steigern und langfristig positive Emotionen wecken.² Es gibt verschiedene Wege, Arbeitnehmenden zu helfen, diese zu entfalten, von Fragebögen über Reflexionen in Gruppen bis hin zu Leistungsmanagementtechniken.

Eine randomisierte Kontrollstudie zu einer Reihe von Kleingruppensitzungen, die die Stärken der Mitarbeitenden in einer australischen Regierungsorganisation fördern und entwickeln sollten, zeigte Verbesserungen in Bezug auf die Selbstwahrnehmung, die Wahrnehmung der Sinnhaftigkeit der Arbeit sowie das subjektive und psychologische Wohlbefinden.³

Quellen:

1. Harzer and Ruch (2016)
2. Wood et al. (2011)
3. Page and Vella-Brodrick (2013)





Sinn Interventionen

Unterstützen Sie Arbeitnehmende durch Job Crafting

Job Crafting ermöglicht es Mitarbeitenden, ihre Arbeit so anzupassen, dass sie besser mit ihren Stärken, Leidenschaften, Interessen und Werten übereinstimmt.^{1, 2}

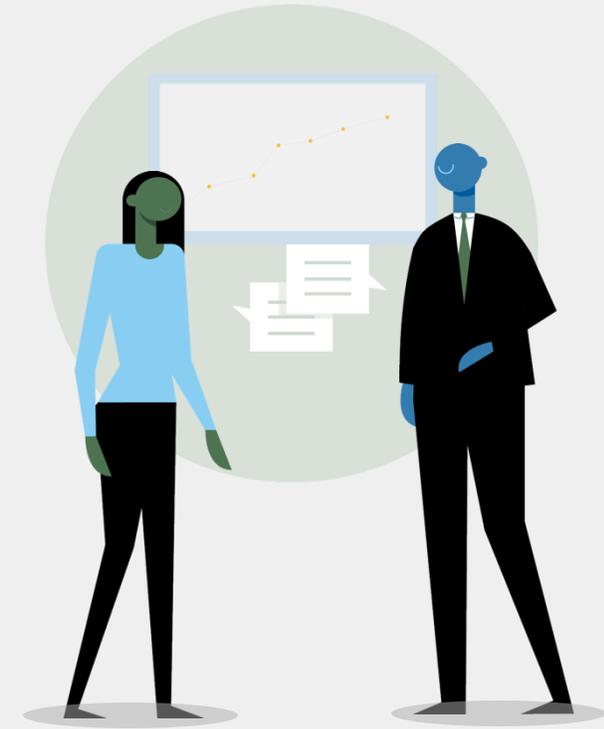
Es gibt drei Hauptformen des Job Crafting:

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

Relational Crafting: Ändern von arbeitsbezogenen sozialen Interaktionen

Perspective Crafting: Ändern der Sichtweise auf Arbeit

Eine Studie in den Niederlanden wies nach, dass Arbeitnehmende, die Job Crafting betreiben, mehr Sinn in ihrer Arbeit sehen.³ Ermutigen Sie Ihre Angestellten, Möglichkeiten zu finden, ihre Arbeit sinngebender zu gestalten, und unterstützen Sie sie durch Job Crafting, um diese Chancen zu nutzen.



Quellen:

1. Berg et al. (2010)

2. [Harvard Business Review \(2020\)](#)

3. Tims et al. (2016)



Sinn Interventionen

Integrieren Sie kritische Reflexion in den Arbeitsalltag

Ermutigten Sie Ihre Angestellten durch Gespräche, Coachings und Workshops, über den Sinn ihrer Arbeit nachzudenken. Wenn sie diesen im Blick behalten, können sie sich Ziele setzen, eine gute Arbeitsatmosphäre erzeugen und Stress reduzieren.^{1,2}

Eine randomisierte Kontrollstudie über einen zweieinhalbtägigen immersiven Workshop, der Arbeitnehmenden helfen sollte, sich mit dem Zweck ihrer Arbeit zu identifizieren, im Alltag mehr Energie zu haben und ihre allgemeine Lebensqualität zu steigern, führte kurz- und langfristig zu einer signifikanten Verbesserung des von den Teilnehmenden selbst beurteilten Allgemeinbefindens, der psychischen Gesundheit und der sozialen Funktionsfähigkeit.³



Quellen:

1. Voegtlin et al. (2015)
2. Grant et al. (2009)
3. Das et al. (2019)



Sinn Interventionen

Verknüpfen Sie die Arbeit der Angestellten mit der Mission des Unternehmens

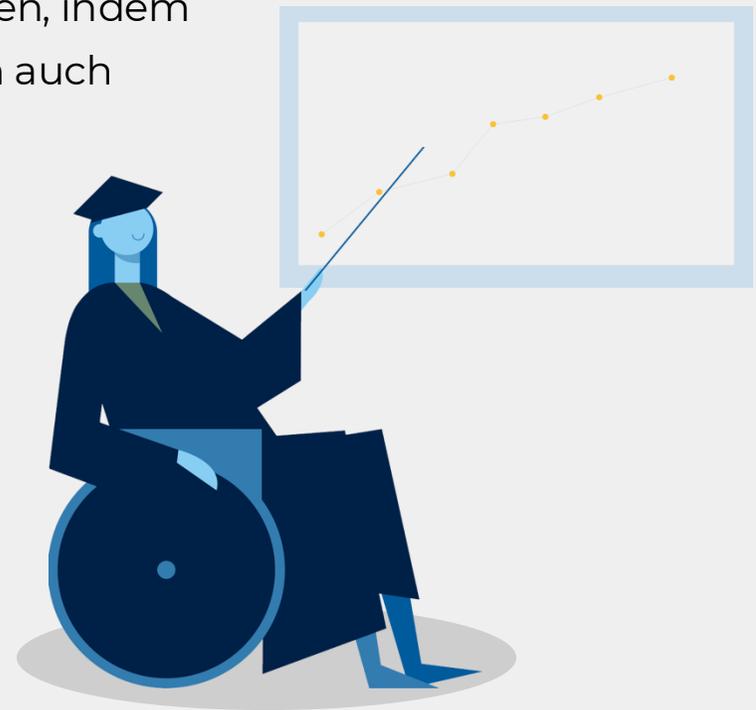
Mitarbeitende, die ihre Arbeit als wirklich sinnvoll empfinden, sind resilienter als diejenigen, die dies nicht tun. Führungskräfte können der Arbeit ihrer Angestellten einen Sinn verleihen, indem sie ihnen nicht nur klar die Mission des Unternehmens kommunizieren, sondern ihnen auch vermitteln, wie ihre Aufgaben zu dieser beitragen.¹

Eine eingehende Verlaufsanalyse von Präsident John F. Kennedys Führungsverhalten bei der NASA in den 1960er Jahren (zu der Zeit, als sie den ersten Menschen zum Mond brachte) ergab vier praktische Erkenntnisse:¹

1. Formulieren Sie **eine** Unternehmensmission.
2. Definieren Sie anhand der Unternehmensmission ein **konkretes Ziel**.
3. **Verknüpfen** Sie die Aufgaben der Angestellten mit diesem konkreten Ziel.
4. **Inspirieren** Sie die Arbeitnehmenden mit rhetorischen Mitteln.

Quellen: :

1. Carton (2018)





Sinn

Referenzen (in Englisch)

Allan, Blake A, Duffy, Ryan D, & Collisson, Brian. (2018). Helping Others Increases Meaningful Work: Evidence From Three Experiments. *Journal of Counseling Psychology*, 65(2), 155-165.

Berg, Justin M., Grant, Adam M., & Johnson, Victoria. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science (Providence, R.I.)*, 21(5), 973-994.

Carton, Andrew M. (2018). I'm Not Mopping the Floors, I'm Putting a Man on the Moon. *Administrative Science Quarterly*, 63(2), 323-369.

Das, Sai Krupa, Mason, Shawn T., Vail, Taylor A., Rogers, Gail V., Livingston, Kara A., Whelan, Jillian G., . . . Roberts, Susan B. (2019). Effectiveness of an Energy Management Training Course on Employee Well-Being: A Randomized Controlled Trial. *American Journal of Health Promotion*, 33(1), 118-130.

Grant, Adam M. (2008). The Significance of Task Significance. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108-124.

Grant, Anthony M., Curtayne, Linley, & Burton, Geraldine. (2009). Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: A randomised controlled study. *The Journal of Positive Psychology*, 4(5), 396-407.

Harzer, Claudia, & Ruch, Willibald. (2016). Your Strengths are Calling: Preliminary Results of a Web-Based Strengths Intervention to Increase Calling. *Journal of Happiness Studies*, 17(6), 2237-2256.

Page, Kathryn M., & Vella-Brodrick, Dianne A. (2013). The Working for Wellness Program: RCT of an Employee Well-Being Intervention. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 1007-1031.

Tims, Maria, Derks, Daantje, & Bakker, Arnold B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.

Voegtlin, Christian, Boehm, Stephan A, & Bruch, Heike. (2015). How to empower employees: Using training to enhance work units' collective empowerment. *International Journal of Manpower*, 36(3), 354-373.

Wood, Alex M., Linley, P. Alex, Maltby, John, Kashdan, Todd B., & Hurling, Robert. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 50(1), 15-19.

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).