



Vertrauen

ist ein Haupttreiber des
Wohlbefindens am
Arbeitsplatz

Vertrauen fördert eine sichere Arbeitsatmosphäre, in der sich die Mitarbeitenden unterstützt und wertgeschätzt fühlen. Angestellte, die ihrem Unternehmen, ihren Führungskräften und ihren Teammitgliedern vertrauen, äußern eher ihre Ideen, werden zu Innovationen und Zusammenarbeit ermutigt, zeigen ein höheres Maß an Einsatzbereitschaft und Arbeitszufriedenheit und können Stress besser bewältigen.



Vertrauen Interventionen

Kommen Sie der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens nach

Studien zeigen, dass Mitarbeitende in Unternehmen, die ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen (z. B. durch Spenden an Wohltätigkeitsorganisationen oder Investitionen in soziale Programme) ein höheres Maß an Vertrauen in das Unternehmen und Zufriedenheit am Arbeitsplatz aufweisen, was die Mitarbeiterbindung fördert.^{1,2}

Durch Maßnahmen zur Erfüllung der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen kann den Arbeitnehmenden gezeigt werden, dass sich ihr Unternehmen um mehr als nur den Gewinn kümmert, was die Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften und die Leistung der Beschäftigten verbessern kann. Die potenziellen Auswirkungen auf das Vertrauen und das Wohlbefinden der Angestellten hängen von der Art der Initiative im Verhältnis zu den Kerntätigkeiten des Unternehmens ab³ und davon, inwieweit die Arbeitnehmenden ein Mitspracherecht bei der Entscheidungsfindung im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen haben.^{4,5}



Quellen:

1. Dhanesh (2014)

2. Lee et al. (2013)

3. Lee et al. (2013)

4. Breeze and Wiepking (2020)

5. Hejjas et al. (2019)



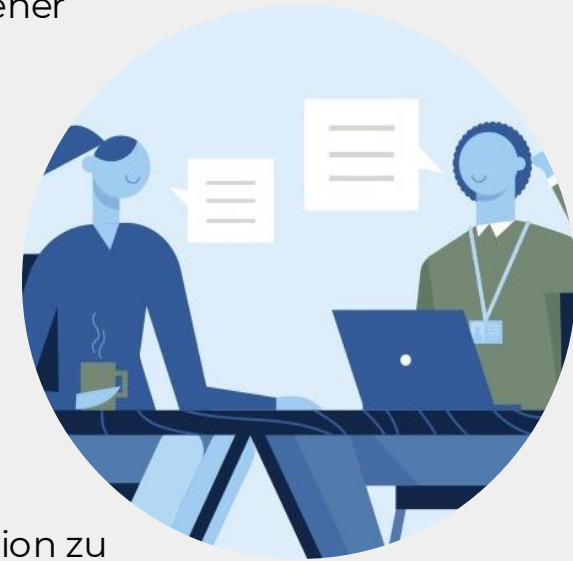
Vertrauen Interventionen

Schaffen Sie eine Atmosphäre der psychologischen Sicherheit

Mitarbeitende, die in ihrem Arbeitsumfeld ein hohes Maß an psychologischer Sicherheit empfinden, sind eher bereit, Ideen mitzuteilen, Fragen zu stellen und Bedenken zu äußern.¹ Studien zeigen, dass Vertrauen eine entscheidende Komponente der psychologischen Sicherheit und damit ein starker Katalysator für die Einsatzbereitschaft am Arbeitsplatz und das psychische Wohlbefinden ist.²

Psychologische Sicherheit ist besonders wichtig, um das Wohlbefinden und die Produktivität von **Teams** zu steigern:

- Psychologische Sicherheit hilft im Homeoffice arbeitenden Teams, die mit der räumlichen Trennung verbundenen Herausforderungen effizienter zu bewältigen.³
- Psychologische Sicherheit hilft diversen Teams, auf einen gemeinsamen Nenner zu kommen, die Inklusion zu fördern und Engagement zu wecken, insbesondere bei Arbeitnehmenden, die Minderheiten angehören.⁴
- Durch die Durchführung von Einzelgesprächen, in denen man darüber spricht, wie man seine Arbeitsweise verbessern kann, lässt sich das Gefühl der psychologischen Sicherheit steigern.⁵



Quellen:

1. Edmondson (2019)
2. May et al. (2004)
3. Gibson and Gibbs (2006)
4. Bradley et al. (2014)
5. Gartner et al. (2022)



Vertrauen Interventionen

Schaffen Sie mehrere Kommunikationskanäle

Wirksame Kommunikation ist der Grundstein für Vertrauen. Unternehmen sollten sich bemühen, mehrere offene Kommunikationskanäle zwischen und innerhalb von Teams zu schaffen, um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden rechtzeitig relevante Informationen erhalten und im Gegenzug ihre eigenen Fragen oder Bedenken vorbringen können.



Durch regelmäßige, transparente und offene Kommunikation können Führungskräfte Vertrauen aufbauen, insbesondere bei Angestellten, die ein starkes Machtgefälle wahrnehmen, und bei denjenigen, die im Homeoffice arbeiten.^{1,2} Darüber hinaus hat ein zuverlässiger Informationsaustausch einen starken Einfluss auf die Wahrnehmung der Beschäftigten hinsichtlich der Fairness am Arbeitsplatz. Werden wichtige Informationen nicht weitergegeben, kann dies zu einer negativen Einstellung, geringer Zufriedenheit und zu Mitarbeiterfluktuation führen.^{3,4}

Quellen::

1. Young and Daniel (2003)³. Albrecht and Travaglione (2003)

2. Willemyns et al. (2003) ⁴. Herr et al. (2020)



Vertrauen Interventionen

Erleichtern Sie die Zusammenarbeit, um Vertrauen bei den Angestellten aufzubauen

Mitarbeitende bilden oft inoffizielle soziale Gruppen, die auf gemeinsamen Merkmalen wie der Hautfarbe, der Ethnie oder der Muttersprache basieren. Die Förderung der Zusammenarbeit in Teams kann daher die Kommunikation zwischen den Beschäftigten, das gegenseitige Vertrauen und die Unternehmensleistung verbessern.

Das Angebot von Weiterbildungskursen, Workshops zur Teambildung, regelmäßigen Treffen und gesellschaftlichen Veranstaltungen ist eine wirksame Maßnahme, um ein kollaboratives und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich die Mitarbeitenden zugehörig fühlen.¹ Die Formalisierung dieser Gruppen als Mitarbeiterressourcengruppen mit dem Ziel, die Inklusion zu fördern, kann die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden verbessern.² (Weitere Informationen im Abschnitt über **Inklusion und Zugehörigkeit**).



Quellen:

1. Smith et al. (2013)

2. [Medium.com](https://www.medium.com)



Vertrauen

Referenzen 1/2 (in Englisch)

Albrecht, S, & Travaglione, A. (2003). Trust in public-sector senior management. *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 76-92.

Blasi, J, Freeman, R, & Kruse, D. (2016). Do Broad-based Employee Ownership, Profit Sharing and Stock Options Help the Best Firms Do Even Better? *British Journal of Industrial Relations*, 54(1), 55-82.

Bradley, BH, Postlethwaite, BE, Hamdani, MR, & Brown, KG (2012). Reaping the Benefits of Task Conflict in Teams: The Critical Role of Team Psychological Safety Climate. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 151-158.

Breeze, B, & Wiepking, P (2020). Different drivers: Exploring employee involvement in corporate philanthropy. *Journal of Business Ethics*, 165(3), 453-467.

Castro, S, Englmaier, F & Guadalupe, M (2022). Fostering Psychological Safety in Teams: Evidence from an RCT. SSRN Working Paper

Dhanesh, GS (2014). CSR as Organization–Employee Relationship Management Strategy. *Management Communication Quarterly*, 28(1), 130-149.

Edmondson, AC. (2018). *The Fearless Organization*. Newark: Wiley.

Eklof, M & Ahlborg Jr, G (2016). Improving communication among healthcare workers: A controlled study. *The Journal Of Workplace Learning*, 28(2), Pp81-96.

Gibson, CB, & Gibbs, JL (2006). Unpacking the Concept of Virtuality: The Effects of Geographic Dispersion, Electronic Dependence, Dynamic Structure, and National Diversity on Team Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 51(3), 451-495.

Hejjas, K, Miller, G, & Scarles, C (2019). "It's Like Hating Puppies!" Employee Disengagement and Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 157(2), 319-337.

Herr, RM, Almer, C, Bosle, C, & Fischer, JE (2020). Associations of Changes in Organizational Justice with Job Attitudes and Health—Findings from a Prospective Study Using a Matching-Based Difference-in-Difference Approach. *International Journal of Behavioral Medicine*, 27(1), 119-135.

Lee, Y-K, Kim, Y, Lee, KH, & Li, D (2012). The impact of CSR on relationship quality and relationship outcomes: A perspective of service employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 745-756.

Lee, C-K, Song, H-J, Lee, H-M, Lee, S, & Bernhard, BJ (2013). The impact of CSR on casino employees' organizational trust, job satisfaction, and customer orientation: An empirical examination of responsible gambling strategies. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 406-415.



Vertrauen

Referenzen 2/2 (in Englisch)

May, DR, Gilson, RL, & Harter, LM (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.

Olfat, M, Ahmadi, S, Shokouhyar, S, & Bazeli, S (2022). Linking organizational members' social-related use of enterprise social media (ESM) to their fashion behaviors: The social learning and stimulus-organism-response theories. *Corporate Communications*, 27(1), 91-109.

Smith, LH, Hviid, K, Frydendall, KB, & Flyvholm, M-A (2013). Improving the psychosocial work environment at multi-ethnic workplaces: A multi-component intervention strategy in the cleaning industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(10), 4996-5010.

Snyder, J, & Cistulli, MD (2020). Social media efficacy and workplace relationships. *Corporate Communications*, 25(3), 463-476.

Willemyns, M, Gallois, C, & Callan, V (2003). Trust me, I'm your boss: Trust and power in supervisor-supervisee communication. *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 117-127.

Young, L, & Daniel, K (2003). Affectual trust in the workplace. *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 139-155.

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).