



Talent Attraction, Produktivität und Mitarbeiterbindung durch Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Ein Playbook für Arbeitgeber



Work
Wellbeing



Top-Talente ansprechen

01

Vergütung	4
Flexibilität	5
Inklusion und Zugehörigkeit	6

Produktivität und Leistung steigern

02

Begeisterung	8
Lernen	9
Management	10
Erfolg	11
Sinn	12

Mitarbeiter*innen (zufrieden) halten

03

Vertrauen	14
Wertschätzung	15
Unterstützung	16
Stress	17

Talent Attraction, Produktivität und Mitarbeiterbindung durch Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Jobsuchende streben heute nach mehr Wohlbefinden am Arbeitsplatz und einer Tätigkeit, die ihnen Zufriedenheit, Erfüllung, Sinn und weniger Stress bringt. Vielen ist es in der Tat wichtig, ein Unternehmen zu finden, dem das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter*innen am Herzen liegt.¹

Unternehmen, die das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter*innen in den Vordergrund stellen, sind resilienter, nachhaltiger und letztendlich leistungsfähiger.² Es lohnt sich daher, in das Wohlbefinden Ihrer Belegschaft zu investieren, um Ihre Ergebnisse zu maximieren und den Erfolg Ihres Unternehmens sicherzustellen. Dies gilt für den gesamten Lebenszyklus der Mitarbeiter*innen, vom Recruiting bis zur Mitarbeiterbindung.

Erfahren Sie mehr über Strategien für Wohlbefinden am Arbeitsplatz, um Top-Talente zu gewinnen, die Produktivität zu steigern und zufriedene Mitarbeiter*innen zu binden.

Methodik

Die Informationen in diesem Playbook basieren auf einer systematischen Literaturanalyse von mehr als 3.000 wissenschaftlichen Studien. Durchgeführt wurde die Analyse vom [Wellbeing Research Centre der University of Oxford](#) und von [World Wellbeing Movement](#), zwei langjährigen Partnern von Indeed, die die Effektivität verschiedener Maßnahmen am Arbeitsplatz zur Förderung des Wohlbefindens auswerten wollten.²

¹ Indeed Work Wellbeing Report 2023

² Cunningham, S., Fleming, W., Regier, C., Kaats, M. und De Neve, J. (2024) Work Wellbeing Playbook: A Systematic Review of Evidence-Based Interventions to Improve Employee Wellbeing. World Wellbeing Movement



Top-Talente ansprechen 01

Mehr als 92 % der Jobsuchenden sagen, dass sie während ihrer Jobsuche Daten zum Wohlbefinden hilfreich finden.¹ Sie suchen nach Arbeitgebern, die nicht nur ein angemessenes Gehalt zahlen, sondern auch flexible Arbeitsbedingungen und ein Gefühl der Zugehörigkeit bieten. Um bei der Talentakquise wettbewerbsfähig zu sein, sollten Arbeitgeber verstärkt Maßnahmen in den folgenden Bereichen ergreifen, um das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter*innen zu erhöhen:

- ✓ Vergütung
- ✓ Flexibilität
- ✓ Inklusion und Zugehörigkeit

1 Indeed Work Wellbeing Report 2023



Vergütung

An der Mitarbeitervergütung ist zu erkennen, ob dem Unternehmen das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wichtig ist. Angemessen bezahlte Mitarbeiter*innen sind mit ihrem Job zufriedener, ihrem Unternehmen gegenüber loyaler und können ihre Familie besser unterstützen.



Seien Sie transparent beim Gehalt und offen für Erhöhungen, um Ungleichbehandlung zu verringern.



Bieten Sie Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihr Gehalt zu verhandeln, und erläutern Sie ihnen die Vorgehensweise.



Zahlen Sie mindestens einen existenzsichernden Lohn, da dies die Gesundheit verbessern und Symptome psychischer Erkrankungen mildern kann.



Beteiligen Sie die Mitarbeiter*innen am Gewinn, beispielsweise durch Erwerbsoptionen für Aktien oder Boni.



Fördern Sie durch eine Bezahlung nach Leistung in Gruppen den Informationsaustausch, das Vertrauen in das Management und eine positivere Arbeitskultur.

- Achten Sie auf eine gerechte Verteilung der Arbeitslast und erkundigen Sie sich bei den Teammitgliedern nach Stressfaktoren am Arbeitsplatz, die ihr Wohlbefinden und ihre Leistung beeinträchtigen können.



Flexibilität

Wenn Sie den Mitarbeiter*innen erlauben, mehr darüber zu entscheiden, wo und wann sie arbeiten, kann dies das Wohlbefinden und die Produktivität steigern. Darüber hinaus kann Flexibilität in Form von Urlaub aus persönlichen oder beruflichen Gründen angeboten werden, um Erholung und Inspiration zu fördern.



Bieten Sie Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten.

- Stellen Sie ihnen Equipment wie Kopfhörer und Tastaturen bereit, um eine komfortable und produktive Arbeitsumgebung zu fördern.
- Erinnern Sie Ihre Mitarbeiter*innen daran, Pausen einzulegen, und ziehen Sie eine Richtlinie zum digitalen Abschalten in Betracht, damit sie Arbeit und Privatleben besser trennen können.
- Achten Sie darauf, dass Mitarbeiter*innen, die remote arbeiten, bei Beförderungen gleichermaßen in Betracht gezogen werden, genug Feedback erhalten und zu viele Überstunden vermeiden.



Erlauben Sie den Mitarbeiter*innen, ihre Arbeitszeit selbst einzuteilen, um Stress zu reduzieren und die Work-Life-Balance zu verbessern.



Jobsuchende waren bereit, auf **20 % ihres Gehalts zu verzichten**, wenn sie dafür ihre Arbeitszeit selbst einteilen können.



Bieten Sie Mitarbeiter*innen Möglichkeiten, um zur Erholung freizunehmen.

- Bieten Sie Sabbaticals als bezahlte Auszeiten für die berufliche Weiterentwicklung und Urlaub mit zurückgestellter Bezahlung, bei dem ein Teil des Gehalts über einen bestimmten Zeitraum hinweg zurückgestellt wird.



Ermöglichen Sie Mitarbeiter*innen, Optionen für bezahlte Elternzeit zu nutzen.

- Bieten Sie Müttern und Vätern bezahlte Elternzeit über das gesetzliche Minimum hinaus an, um ihre mentale Gesundheit zu wahren.
- Achten Sie auf eine Gleichbehandlung der Geschlechter, indem Sie Väter ermutigen, Elternzeit zu nehmen.
- Führen Sie Mechanismen ein, um negative Auswirkungen auf die Karriere, wie etwa verpasste Weiterbildungsmöglichkeiten oder Beförderungschancen, abzuschwächen.

Inklusion und Zugehörigkeit

Während **Vielfalt** die demografische Zusammensetzung einer Gruppe bezeichnet, beschreibt **Inklusion**, in welchem Umfang vielfältige Gruppen in organisatorische Abläufe und Entscheidungen involviert und dabei gehört und berücksichtigt werden. **Zugehörigkeit** bedeutet, dass sich Menschen als ihr wahres, authentisches Selbst akzeptiert und unterstützt fühlen.



Fördern Sie Inklusion. Vielfältige Teams mit inklusiver Kultur tragen nicht nur zum Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen bei, sondern können mit Innovation und Führungsstärke auch die Leistung des Unternehmens steigern.



Reduzieren Sie systemischen Bias in Recruiting- und Beförderungprozessen.

- Entfernen Sie Wörter aus Stellenanzeigen, die mit Gender-Stereotypen in Verbindung gebracht werden.
- Anonymisieren Sie Bewerbungen, um Stereotypisierung auszuschließen.
- Bieten Sie Diversity-Training für Personalverantwortliche an.
- Testen Sie Bewerber*innen in späteren Phasen des Recruitingprozesses, etwa mit Arbeitsproben oder kognitiven Fähigkeitstests, um Bias zu reduzieren.



Beziehen Sie Mitarbeiter*innen in die Entscheidungsfindung ein, um die Jobzufriedenheit zu erhöhen und Innovation zu fördern.



Verbessern Sie die Repräsentation auf Führungsebene mithilfe von Mentoring und Sponsoring, speziell für unterrepräsentierte Gruppen.

Produktivität und Leistung steigern

Die Einstellung der Menschen zu ihrer Arbeit und ihrem Arbeitsplatz kann ihre Leistung stark beeinflussen. Zufriedene Mitarbeiter*innen sind mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit effektiver, motivierter und kreativer.¹ Arbeitgeber können die Produktivität ihrer Mitarbeiter*innen steigern, indem sie sich die folgenden Faktoren zur Förderung des Wohlbefindens zunutze machen:

- ✓ Begeisterung
- ✓ Lernen
- ✓ Management
- ✓ Erfolg
- ✓ Sinn

¹ Indeed Work Wellbeing Report 2023



Begeisterung

Ausgeruhte Mitarbeiter*innen sind motivierter, produktiver und zufriedener als müde Mitarbeiter*innen. Arbeitsbezogener Stress raubt Menschen Energie und sollte für ein besseres Wohlbefinden am Arbeitsplatz unbedingt minimiert werden.



Steigern Sie die Resilienz Ihrer Mitarbeiter*innen.

- Helfen Sie Ihren Mitarbeiter*innen durch das Erlernen kognitiver Verhaltensweisen, Stressfaktoren bei der Arbeit zu reduzieren, Lösungen für Konflikte zu finden und sich weniger Negatives über sich selbst einzureden.
- Führen Sie Kommunikationsrichtlinien ein, um übermäßigen Kontakt außerhalb der Arbeitszeit und zu viele Überstunden zu verhindern.



Ermöglichen Sie Mitarbeiter*innen dazu, während ihres Arbeitstags kleine Pausen einzulegen, um das Energie- und Produktivitätslevel zu halten.



Klären Sie Mitarbeiter*innen über Schlafhygiene auf.

- Klären Sie Mitarbeiter*innen über guten Schlaf auf, um Präsentismus zu reduzieren und ihre Produktivität zu steigern. Dies ist speziell bei Schichtarbeit wichtig.
- Methoden wie der Genuss der Morgensonne und weniger Bildschirmzeit am Abend können den Schlaf verbessern.



Bieten Sie Achtsamkeits-, Meditations- und Yogakurse an, um das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter*innen langfristig zu fördern.



Integrieren Sie Initiativen für das Wohlbefinden in die Arbeitsplatzkultur.

- Verbessern Sie die Arbeitsbedingungen, um den Stress für die Mitarbeiter*innen zu reduzieren und persönliche Entwicklung in den Arbeitsalltag zu integrieren. Starten Sie unternehmensinterne Initiativen, bevor Sie Mitarbeiter*innen bitten, sich in ihrer Freizeit um ihren Stressabbau zu kümmern.

Lernen

Selbstständige Mitarbeiter*innen, denen zudem Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, sind motivierter, flexibler und produktiver.



Geben Sie Mitarbeiter*innen Autonomie, damit sie schneller lernen.

- Selbstständige Mitarbeiter*innen überwinden Herausforderungen am Arbeitsplatz leichter, da sie schneller lernen und sich schneller anpassen.
- Diese Vorteile ergeben sich jedoch erst, wenn die Mitarbeiter*innen das Vertrauen ihrer Vorgesetzten haben – vermeiden Sie daher Mikromanagement.



Bieten Sie relevante und vielfältige Lernmöglichkeiten.

- Ermutigen Sie Ihr Team, Bereiche zu ermitteln, in denen Unterstützung durch weiteres Training hilfreich wäre, und investieren Sie in ihre berufliche und persönliche Weiterbildung.



Unterstützen Sie eine Kultur des lebenslangen Lernens.

- Integrieren Sie Lernen in tägliche Aktivitäten. Dies kann zu mehr Mitarbeiterengagement, Zufriedenheit im Job und einer höheren Mitarbeiterbindung führen. Darüber hinaus wird der ROI erhöht, da Schulungen Mitarbeiter*innen dazu motivieren, neues Wissen anzuwenden.

Management

Manager*innen spielen eine wichtige Rolle dabei, Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu fördern. Maßnahmen für das Engagement der Führungskräfte, die berufliche Weiterentwicklung, weniger Stress und emotionale Intelligenz helfen dem gesamten Unternehmen – so werden die Teams effektiver unterstützt.



Fördern Sie stets die Weiterbildung der Führungskräfte, damit ihnen Wissen, Fertigkeiten und Ressourcen zur Verfügung stehen, um das Wohlbefinden ihres Teams zu unterstützen.

- In prosozialen Trainingsprogrammen können Dinge wie respektvolle und friedliche Kommunikation, Verständnis und Toleranz gegenüber anderen Sichtweisen sowie gegenseitige Verlässlichkeit erlernt werden.



Verringern Sie Stress bei Führungskräften, damit sie mehr Kapazität haben, um andere zu unterstützen.

- Die Arbeitsbedingungen durch reduzierte Arbeitsanforderungen oder mehr Jobsicherheit zu verbessern, kann den Stress verringern.



Verbessern Sie die Unterstützung und Erreichbarkeit von Vorgesetzten durch regelmäßige Kommunikation, insbesondere bei organisatorischen Veränderungen.



Stärken Sie durch wiederholtes Training die emotionale Intelligenz (EI) von Führungskräften.

- Führungskräfte mit hoher emotionaler Intelligenz – Selbstwahrnehmung, Selbstregulierung, Motivation, Empathie und soziale Kompetenz – sind erfolgreicher, da sie sowohl ihre eigenen Emotionen als auch die der anderen besser erkennen und managen können.

Erfolg

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



Entwickeln Sie gemeinsam den Prozess für die Leistungsbeurteilung.

- Binden Sie die Mitarbeiter*innen bei der Entwicklung eines effektiven, fairen und unterstützenden Prozesses für die Leistungsbeurteilung ein. Dies kann für mehr Transparenz, qualitativ hochwertigeres Feedback und bessere Leistungen sorgen. Es sollte jedoch nicht unbedingt als Grundlage für Vergütungen oder Belohnungen verwendet werden.



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. Konkrete und fordernde Ziele führen zu einer besseren Gruppenleistung als schwammige oder leicht zu erreichende Ziele.
- 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 Ziele, die ausschließlich auf die individuelle Leistung ausgerichtet sind, zu mehr Konkurrenzdenken und Vertrauensverlust führen und letztendlich die Gruppenleistung verschlechtern.
- Zu beachten ist hierbei, dass pflichtbewusste Mitarbeiter*innen mit höherer Wahrscheinlichkeit als andere mit Jobs zufrieden sind, bei denen Ziele gesetzt werden.

Sinn

Eine bedeutungsvolle Tätigkeit kann ein wirkungsvoller Ansporn sein, um die Arbeitsleistung zu steigern. Mitarbeiter*innen, die ihre Arbeit als sinnvoll erachten, sind engagierter, produktiver, teamorientierter und zufriedener. Ihnen 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.



Heben Sie die prosozialen Aspekte der Arbeit hervor, um die Motivation zu steigern, die Teamarbeit zu fördern und die Leistung zu verbessern.



Bei Mitarbeiter*innen in Callcentern stieg die Produktivität durch prosoziales Aufgaben-Framing um 51 % und bei Spendensammler*innen um 400 %.



Fördern Sie einen stärkenorientierten Ansatz.

- Ermutigen Sie Mitarbeiter*innen, über ihre Stärken nachzudenken und sie bei ihrer Arbeit einzusetzen.
- Helfen Sie Mitarbeiter*innen, ihre Stärken zu entfalten, etwa mit Fragebögen, Reflexionen in Gruppen und Leistungsmanagementtechniken.



Unterstützen Sie Arbeitnehmer*innen durch Job Crafting.

Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter*innen, Möglichkeiten zu finden, ihre Arbeit sinngebender zu gestalten, etwa durch:

- **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 Einstellung hinsichtlich Arbeit



Integrieren Sie kritische Reflexion durch Gespräche, Coachings und Workshops in den Arbeitsalltag.



Verknüpfen Sie die Arbeit der Mitarbeiter*innen mit der Mission des Unternehmens.

- Formulieren Sie eine gemeinsame Unternehmensmission und definieren Sie ein konkretes Ziel dafür.
- Verknüpfen Sie die täglichen Aufgaben der Mitarbeiter*innen durch einen inspirierenden Leitsatz mit dem Ziel.

Mitarbeiter*innen (zufrieden) halten

Mehr Zufriedenheit, Sinn und Erfüllung sowie weniger Stress bei der Arbeit tragen erheblich dazu bei, Mitarbeiter*innen zu motivieren. Sie können diese vier Wohlfühlindikatoren verbessern und wertvolle Mitarbeiter*innen stärker binden, indem Sie sich auf die folgenden Faktoren konzentrieren:

- ✓ Vertrauen
- ✓ Wertschätzung
- ✓ Unterstützung
- ✓ Stress



Vertrauen

Vertrauen fördert eine sichere Arbeitsatmosphäre, in der sich die Mitarbeiter*innen unterstützt und wertgeschätzt fühlen. Mitarbeiter*innen, die ihrem Unternehmen, ihren Vorgesetzten und ihren Kolleg*innen vertrauen, werden zu Innovationen und Zusammenarbeit ermutigt, zeigen ein höheres Maß an Einsatzbereitschaft und Jobzufriedenheit und können Stress besser bewältigen.



Kommen Sie der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens nach.

- Studien zeigen, dass Mitarbeiter*innen von Unternehmen, die ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen, z. B. durch Spenden an Wohltätigkeitsorganisationen, ein höheres Maß an Vertrauen in das Unternehmen und Zufriedenheit am Arbeitsplatz aufweisen, was die Mitarbeiterbindung fördert.
- Unternehmen, die aktiv gesellschaftliche Verantwortung zeigen, vermitteln ihren Mitarbeiter*innen, dass es ihnen nicht nur um die Gewinnmarge geht. Dies kann die Beziehung zwischen Mitarbeiter*innen und Führungskräften verbessern.



Schaffen Sie eine Atmosphäre der psychologischen Sicherheit.

- Vertrauen ist ein entscheidender Faktor der psychologischen Sicherheit und damit ein starker Katalysator für die Einsatzbereitschaft am Arbeitsplatz und das mentale Wohlbefinden. Mitarbeiter*innen, die in ihrem Arbeitsumfeld ein hohes Maß an psychologischer Sicherheit empfinden, sind eher bereit, Ideen einzubringen, Fragen zu stellen und Bedenken zu äußern.
- Psychologische Sicherheit hilft im Homeoffice arbeitenden Teams, die damit verbundenen Herausforderungen effizienter zu bewältigen.
- Diverse Teams befähigt psychologische Sicherheit, auf einen gemeinsamen Nenner zu kommen, die Inklusion zu fördern und Engagement zu wecken, insbesondere bei Arbeitnehmer*innen, die Minderheiten angehören.



Schaffen Sie mehrere Kommunikationskanäle.

- Werden wichtige Informationen nicht weitergegeben, kann dies zu einer negativen Einstellung führen, die Jobzufriedenheit reduzieren und die Mitarbeiterfluktuation erhöhen. Schaffen Sie mehrere offene Kommunikationskanäle zwischen und innerhalb von Teams, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter*innen relevante Informationen rechtzeitig erhalten und eigene Fragen oder Bedenken vorbringen können.



Erleichtern Sie die Zusammenarbeit, um Vertrauen bei den Angestellten aufzubauen.

- Bieten Sie Trainingskurse, Team-Building-Workshops, regelmäßige Treffen und gesellschaftliche Veranstaltungen an, um ein kollaboratives und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich die Mitarbeiter*innen zugehörig fühlen.
- Mitarbeiter*innen bilden oft inoffizielle soziale Gruppen, die auf gemeinsamen Merkmalen wie der Hautfarbe, der Ethnie oder der Muttersprache basieren. Machen Sie daraus offizielle Employee Resource Groups, um die Inklusion und damit die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden zu fördern.

Wertschätzung

Wenn Sie Ihren Mitarbeiter*innen echte Wertschätzung entgegenbringen, kann sich dies nachhaltig auf deren Wohlbefinden auswirken. Diese einfache Maßnahme kann die Jobzufriedenheit erhöhen, Burn-outs verringern, das Gefühlsleben verbessern und Beziehungen zu Kolleg*innen stärken.



Schaffen Sie eine Kultur der Anerkennung.

- Erkennen Sie sowohl Teamleistungen als auch individuelle Leistungen an, um die Zusammenarbeit und das Vertrauen zu verbessern und ein Gefühl der Zugehörigkeit und die Einsatzbereitschaft für das Unternehmen zu fördern.
- Ermutigen Sie die Mitarbeiter*innen, ihren Kolleg*innen und sich selbst Anerkennung zuteilwerden zu lassen. Führungskräfte sollten in der Tat spezielle Teamtreffen vereinbaren, um dies zu pflegen.
- Holen Sie Feedback von Klient*innen, Kund*innen oder Patient*innen ein und feiern Sie positive Bewertungen.



Sprechen Sie Anerkennung nach der SAGE-Methode (specific, appropriate, genuine, equitable) aus.

Um das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern, sollte Anerkennung mit Bedacht geäußert werden. Seien Sie:

- **Specific:** spezifisch, wofür der/die Mitarbeiter*in Anerkennung erhält
- **Appropriate:** angemessen im Hinblick auf den Zeitpunkt, den Kontext und die Art, wie die Anerkennung den Mitarbeiter*innen entgegengebracht wird
- **Genuine:** echt, authentisch und aufrichtig
- **Equitable:** gerecht bei der Verteilung von Anerkennung und beziehen Sie Teammitglieder, die remote, hybrid oder unabhängig arbeiten, mit ein



Belohnen Sie Mitarbeiter*innen für ihren Einsatz.

- Berücksichtigen Sie die Motivation und Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen, wenn Sie Belohnungssysteme konzipieren. Bewerten Sie die Auswirkungen von Belohnungen, um sicherzustellen, dass diese nicht für mehr arbeitsbezogenen Druck, Konkurrenzdenken oder Ungleichbehandlung sorgen.
- Bieten Sie monetäre Belohnungen, um die negativen Auswirkungen fordernder Arbeit oder solcher, für die wenig intrinsische Motivation aufgebracht werden kann, auszugleichen.
- Bieten Sie nicht monetäre Belohnungen wie zusätzlichen bezahlten Urlaub und flexible Arbeitsoptionen, um die Work-Life-Balance und das Wohlbefinden zu fördern.



Priorisieren Sie Anstand, Freundlichkeit und Höflichkeit, um den Wohlfühleffekt der Anerkennung zu verstärken.

Unterstützung

Mitarbeiter*innen, die sich bei der Arbeit unterstützt fühlen, sind zufriedener, weniger gestresst und erbringen bessere Leistungen als jene, die sich vernachlässigt fühlen. Um ein unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen, sollten Sie Mitarbeiter*innen fragen, wie es ihnen geht, häufiger mit denjenigen kommunizieren, die mit Problemen zu kämpfen haben, den Teamgeist fördern und für eine Work-Life-Balance sorgen.



Holen Sie Feedback Ihrer Mitarbeiter*innen ein, etwa in Einzelgesprächen, Teambesprechungen oder Umfragen.



Unterstützen Sie die Autonomie Ihrer Mitarbeiter*innen, indem Sie ihre Sichtweisen berücksichtigen, ihnen mehr Entscheidungsfreiheit bieten und sie zu Eigeninitiative anregen.



Erleichtern Sie die Unterstützung von Kolleg*innen, um positive Emotionen und die berufliche Zufriedenheit zu fördern und ein Umfeld der Kollegialität und Anerkennung zu schaffen, was zu einer höheren Unternehmensleistung führen kann.



Fördern Sie die Work-Life-Balance, um den Stress der Mitarbeiter*innen zu reduzieren und die Jobzufriedenheit zu erhöhen.

Stress

Stress kann bei Arbeitnehmer*innen das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ernsthaft gefährden, wenn er nicht gemindert wird. Er kann aus verschiedenen arbeitsbezogenen Faktoren wie übermäßiger Arbeitsbelastung oder geringer Autonomie entstehen und zu psychischen und physischen Gesundheitsproblemen wie Angstzuständen, Depressionen oder Burn-out führen.



Beziehen Sie Mitarbeiter*innen in Entscheidungsprozesse ein, um das Stressniveau zu senken und das allgemeine Wohlbefinden zu verbessern – und eine erfolgreiche Umsetzung zu begünstigen.



Führen Sie neue oder angepasste Arbeitsweisen ein.

- Verschieben Sie Aufgaben und Pflichten oder strukturieren Sie sie um, um den Workflow zu verbessern und Frustration zu vermeiden. Erhöhen Sie gegebenenfalls die Aufgabenvielfalt oder verbessern Sie die Eindeutigkeit der Rollenverteilung.
- Bieten Sie den Mitarbeiter*innen durch Job Crafting die Möglichkeit, ihre Aufgaben, Beziehungen und Denkweisen umzugestalten, um stressige Bedingungen zu reduzieren, die dem Wohlbefinden oder der Produktivität abträglich sind, und persönliche Bedürfnisse, Ziele und Fähigkeiten zu fördern.



Achten Sie auf Ihre Führungskräfte, da sich ihr Wohlbefinden auf das Stresslevel, die Fehlzeiten und die Jobzufriedenheit ihrer Mitarbeiter*innen auswirkt.



Arbeitsplätze mit Führungskräften, die von ihren Mitarbeiter*innen als aufmerksam und unterstützend wahrgenommen werden, weisen **höhere Werte für das Wohlbefinden und weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten** auf.



Fördern Sie Entspannungstechniken wie Achtsamkeit, Meditation und Yoga in Verbindung mit anderen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

