

## Bildquellen

Bild	Quelle
<p><b>Authentizität</b> Glaubwürdiges Handeln basierend auf festen Werten, die das Wohl der Organisation und ihrer Mitglieder fördern [8]</p> <p><b>Wärme</b> Verhalten, das Aspekte wie Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft, Aufrichtigkeit und Vertrauenswürdigkeit beinhaltet [9]</p> <p><b>Akzeptanz</b> Annehmen einer anderen Person ohne Vorbehalte [10]</p> <p><b>Empathie</b> Fähigkeit, die Gedanken und Gefühle anderer verstehen und nachempfinden zu können [11]</p>	<p>In Anlehnung an:</p> <p>Bishop, W. H. (2013). Defining the authenticity in authentic leadership. <i>Journal of values-based leadership</i>, 6(1).</p> <p>Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C. &amp; Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: warmth and competence. <i>Trends in Cognitive Sciences</i>, 11(2), 77-83.</p> <p>Margraf, J. &amp; Müller-Spahn, F. (Hrsg.). (2009). <i>Pschyrembel Psychiatrie, klinische Psychologie, Psychotherapie</i>. Berlin: de Gruyter.</p> <p>Fischer, P., Jander, K. &amp; Krueger, J. (2018). <i>Sozialpsychologie für Bachelor</i> (Springer-Lehrbuch). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.</p>
<p>wertschätzende Teamatmosphäre</p> <p>Was schätzen Sie an Ihren Mitarbeitenden?</p> <p>persönliche Eigenschaften → sympathiebasierte Wertschätzung ↔ berufliche Fähigkeiten und Leistungen → kompetenzbasierte Wertschätzung</p> <p>Wie können Sie Wertschätzung zeigen?</p> <p>wertschätzende Kommunikation &amp; Führung</p> <p>Was ist die richtige Form der Wertschätzung für Ihre Mitarbeitenden?</p> <p>Wertschätzung individuell anpassen</p> <p>Zeigen Sie allen Mitarbeitenden ausreichend Wertschätzung?</p> <p>bewusst machen, wen Sie wie und wie oft wertschätzen → Stufenmodell</p>	<p>© Präventa</p>

Bild	Quelle												
<p><b>Reflexion: Was schätze ich an meinen Mitarbeitenden?</b></p> <p>Ziel dieses Arbeitsblatts ist es, dass Sie überlegen, was Sie an Ihren Mitarbeitenden schätzen. Außerdem soll es Sie erinnern, welche Ihrer Mitarbeitenden Ihnen weniger ähnlich sind. So fällt es Ihnen leichter, allen Mitarbeitenden gleichermaßen Wertschätzung zu zeigen. In den ersten beiden Zeilen finden Sie Beispiele für die Nutzung dieses Arbeitsblatts.</p> <p>Tragen Sie zunächst alle Ihre Mitarbeitenden in die erste Spalte der Tabelle ein. Halten Sie dann möglichst für jede Person kompetenz- und sympathiebasierte Aspekte fest, die Sie an ihr wertschätzen. Zuletzt kennzeichnen Sie Mitarbeitende, die Ihnen wenig ähneln. Mit Ähnlichkeit ist eine Ähnlichkeit ihrer Persönlichkeiten gemeint. Fällt es Ihnen schwer, das einzuschätzen, beantworten Sie zum Beispiel die folgenden Fragen für sich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Haben die/ der Mitarbeitende und ich eine ähnliche Vorstellung von „guter Arbeit“?</li> <li>- Haben die/ der Mitarbeitende und ich ähnliche Einstellungen zu Veränderungen am Arbeitsplatz?</li> <li>- Gehen die/ der Mitarbeitende und ich ähnlich mit beruflichem Stress um?</li> <li>- Haben die/ der Mitarbeitende und ich ähnliche Vorstellungen, wie sich das Miteinander im Team gestalten sollte?</li> <li>- Haben die/ der Mitarbeitende und ich ähnliche Umgangsformen?</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Name der/ des Mitarbeitenden</th> <th>Das schätze ich sympathiebasiert an ihr/ ihm</th> <th>Das schätze ich kompetenzbasiert an ihr/ ihm</th> <th>Wir sind eher ... ähnlich (!) ...unähnlich (!)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H. Rein</td> <td>- grüßt immer freundlich</td> <td>- kann viele Informationen gut zusammenfassen - stellt hilfreiche Fragen in Meetings</td> <td></td> </tr> <tr> <td>F. Neubauer</td> <td>- bringt leckeren Kuchen zu Betriebsfeiern mit - bietet Teammitgliedern in angemessenem Rahmen private Unterstützung an</td> <td>- gutes Zeitmanagement</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Name der/ des Mitarbeitenden	Das schätze ich sympathiebasiert an ihr/ ihm	Das schätze ich kompetenzbasiert an ihr/ ihm	Wir sind eher ... ähnlich (!) ...unähnlich (!)	H. Rein	- grüßt immer freundlich	- kann viele Informationen gut zusammenfassen - stellt hilfreiche Fragen in Meetings		F. Neubauer	- bringt leckeren Kuchen zu Betriebsfeiern mit - bietet Teammitgliedern in angemessenem Rahmen private Unterstützung an	- gutes Zeitmanagement		<p>© Präventa</p>
Name der/ des Mitarbeitenden	Das schätze ich sympathiebasiert an ihr/ ihm	Das schätze ich kompetenzbasiert an ihr/ ihm	Wir sind eher ... ähnlich (!) ...unähnlich (!)										
H. Rein	- grüßt immer freundlich	- kann viele Informationen gut zusammenfassen - stellt hilfreiche Fragen in Meetings											
F. Neubauer	- bringt leckeren Kuchen zu Betriebsfeiern mit - bietet Teammitgliedern in angemessenem Rahmen private Unterstützung an	- gutes Zeitmanagement											
	<p>© Microsoft Corporation</p>												
	<p>© Microsoft Corporation</p>												
	<p>© Microsoft Corporation</p>												
	<p>© Microsoft Corporation</p>												
<p><b>Worte der Bestätigung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Danke“ sagen,</li> <li>• Komplimente</li> </ul> <p><b>gemeinsame, wertvolle Zeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mittagessen</li> <li>• private Gespräche</li> </ul> <p><b>unterstützende Handlungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hilfe anbieten</li> <li>• Aufgaben bearbeiten</li> </ul> <p><b>Kleine Geschenke</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine Tafel Schokolade</li> <li>• eine Tasse Lieblingskaffee</li> </ul>	<p>In Anlehnung an:</p> <p>White, P. (2017). How do employees want to be shown appreciation? Results from 100,000 employees. <i>Strategic HR Review</i>, 16(4), 197–199.</p> <p>Hamrick, N. &amp; White, P. (2020). Specific acts of appreciation valued by employees. <i>Strategic HR Review</i>, 19(4), 163–169.</p>												

Bild	Quelle
	<p>© Präventa</p>
	<p>© Präventa</p>
	<p>© Präventa</p>

Bild	Quelle
	<p>In Anlehnung an:</p> <p>Zwack, M., Muraitis, A. &amp; Schweitzer-Rothers, J. (2011). Wozu keine Wertschätzung? Zur Funktion des Wertschätzungsdefizits in Organisationen. <i>Organisationsberatung, Supervision, Coaching</i>, (18), 429–443.  <a href="https://doi.org/10.1007/s11613-011-0258-5">https://doi.org/10.1007/s11613-011-0258-5</a></p>
	<p>© Präventa</p>