

Bildquellen

Bild	Quelle
 <p>Authentizität Glaubwürdiges Handeln basierend auf festen Werten, die das Wohl der Organisation und ihrer Mitglieder fördern [9]</p> <p>Wärme Verhalten, das Aspekte wie Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft, Aufrichtigkeit und Vertrauenswürdigkeit beinhaltet [10]</p> <p>Akzeptanz Annehmen einer anderen Person ohne Vorbehalte [11]</p> <p>Empathie Fähigkeit, die Gedanken und Gefühle anderer verstehen und nachempfinden zu können [12]</p>	<p>basierend auf:</p> <p>Rogers, C. R. (1982). <i>Die Kraft des Guten. Appell zur Selbstverwirklichung</i>. München: Kindler. zitiert nach Hinding, B., Akca, S. & Kastner, M. (2012). Wertschätzung als Prädiktor für die Leistungsfähigkeit und Gesundheit des Pflegepersonals im Krankenhaus. <i>Plexus</i>, 20, 64–75. Verfügbar unter: http://miph.umm.uni-heidelberg.de/innogeso/index_html_files/plexus_suppl2012%20korr.pdf#page=64</p> <p>Bishop, W. H. (2013). Defining the authenticity in authentic leadership. <i>Journal of values-based leadership</i>, 6(1). Verfügbar unter: https://scholar.valpo.edu/jvbl/vol6/iss1/7/</p> <p>Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C. & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: warmth and competence. <i>Trends in Cognitive Sciences</i>, 11(2), 77-83. https://doi.org/10.1016/j.tics.2006.11.005</p> <p>Margraf, J. & Müller-Spahn, F. (Hrsg.). (2009). <i>Pschyrembel Psychiatrie, klinische Psychologie, Psychotherapie</i>. Berlin: de Gruyter.</p> <p>Fischer, P., Jander, K. & Krueger, J. (Hrsg.). (2018). <i>Sozialpsychologie für Bachelor</i> (Springer-Lehrbuch, 2. Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer.</p>

Bild	Quelle												
<p>wertschätzende Teamatmosphäre</p>	<p>© Präventa</p>												
<p>Präventa – Psychische Belastungen im Arbeitsleben mindern</p> <p>Reflexion: Was schätze ich an meinen Mitarbeitenden?</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"> - Haben die/der Mitarbeitende und ich eine ähnliche Vorstellung von „guter Arbeit“? - Haben die/der Mitarbeitende und ich ähnliche Einstellungen zu Veränderungen am Arbeitsplatz? - Gehen die/der Mitarbeitende und ich ähnlich mit beruflichem Stress um? - Haben die/der Mitarbeitende und ich ähnliche Vorstellungen, wie sich das Miteinander im Team gestalten sollte? - Haben die/der Mitarbeitende und ich ähnliche Umgangsformen? <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 eherähnlich () ...unähnlich (X)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H. Rön</td> <td>- grüßt immer freundlich</td> <td>- kann viele Informationen gut zusammenfassen</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>- stellt hilfreiche Fragen in Meetings - gutes Zeitmanagement</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p><small>TU Braunschweig, Institut für Psychologie Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie Prof. Dr. Simone Kauffeld Homepage: www.tu-braunschweig.de/psychologie/aos</small></p>	Name der/des Mitarbeitenden	Das schätze ich sympathiebasiert an ihr/ihm	Das schätze ich kompetenzbasiert an ihr/ihm	Wir sind eherähnlich () ...unähnlich (X)	H. Rön	- grüßt immer freundlich	- kann viele Informationen gut zusammenfassen		F. Neubauer	- bringt leckeren Kuchen zu Betriebsfeiern mit - bietet Teammitgliedern in angemessenem Rahmen private Unterstützung an	- stellt hilfreiche Fragen in Meetings - gutes Zeitmanagement	1	<p>© Präventa</p>
Name der/des Mitarbeitenden	Das schätze ich sympathiebasiert an ihr/ihm	Das schätze ich kompetenzbasiert an ihr/ihm	Wir sind eherähnlich () ...unähnlich (X)										
H. Rön	- grüßt immer freundlich	- kann viele Informationen gut zusammenfassen											
F. Neubauer	- bringt leckeren Kuchen zu Betriebsfeiern mit - bietet Teammitgliedern in angemessenem Rahmen private Unterstützung an	- stellt hilfreiche Fragen in Meetings - gutes Zeitmanagement	1										
	<p>© Microsoft Corporation</p>												
	<p>© Microsoft Corporation</p>												
	<p>© Microsoft Corporation</p>												

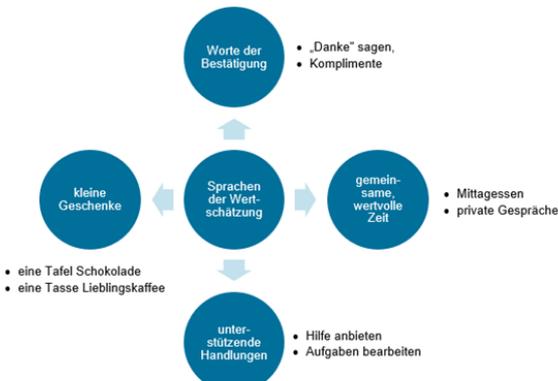
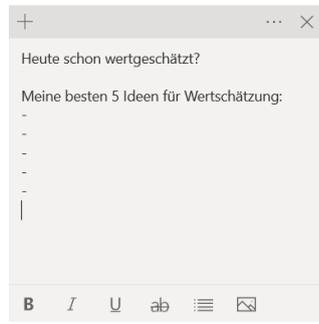
Bild	Quelle
	<p>© Microsoft Corporation</p>
	<p>basierend auf:</p> <p>White, P. (2017). How do employees want to be shown appreciation? Results from 100,000 employees. <i>Strategic HR Review</i>, 16(4), 197–199. https://doi.org/10.1108/SHR-06-2017-0037</p> <p>Hamrick, N. & White, P. (2020). Specific acts of appreciation valued by employees. <i>Strategic HR Review</i>, 19(4), 163–169. https://doi.org/10.1108/SHR-03-2020-0024</p>
	<p>© Präventa</p>
	<p>© Präventa</p>

Bild	Quelle																								
<p>Lobkarten</p> <p>Worte der Bestätigung sind eine Möglichkeit, um Wertschätzung gegenüber Mitarbeitenden auszudrücken (Hamrick & White, 2020; White, 2017). Werden Sie kreativ und zeigen Sie Ihre Wertschätzung mit Lobkarten! Sie können für die Lobkarten die Beispiele auf dieser Seite nutzen oder diese selbst gestalten und an Ihre Organisation und an die jeweilige Person anpassen. Sie können die Lobkarten entweder auf Papier ausdrucken oder „digitale Lobkarten“ nutzen. In vielen E-Mail-Programmen gibt es die Möglichkeit, e-Cards zu versenden. Sie können dort Ihre eigenen Lobkarten anlegen und dann per E-Mail an einzelne Mitarbeitende senden. Alternativ können Sie die Lobkarten auch als Anhang in einer E-Mail verschicken.</p> <p>© Präventa</p>																									
<p>Person ansprechen Funktion ernst nehmen Anwesenheit wahrnehmen</p>	<p>basierend auf:</p> <p>Zwack, M., Muraitis, A. & Schweitzer-Rothers, J. (2011). Wozu keine Wertschätzung? Zur Funktion des Wertschätzungsdefizits in Organisationen. <i>Organisationsberatung, Supervision, Coaching</i>, (18), 429–443. https://doi.org/10.1007/s11613-011-0258-5</p>																								
<p>Mein Wertschätzungsplan</p> <p>Auf den folgenden Seiten finden Sie eine Tabelle, die Ihnen dabei helfen soll, den Überblick über die wertschätzenden Maßnahmen zu behalten. Die Tabelle orientiert sich an dem Stufenmodell von Zwack et al. (2011) mit den Stufen „Anwesenheit wahrnehmen“, „Funktion ernst nehmen“ und „Person ansprechen“. Bedenken Sie: Je höher die Stufe, desto eher fühlen die Mitarbeitenden sich wertschätzt. Machen Sie sich zuerst bewusst, was Sie an der Person besonders wertschätzen. Dazu können Sie noch einmal in das Handout „Was schätze ich an meinen Mitarbeitenden?“ nutzen. Beobachten Sie als nächstes Ihr eigenes Verhalten und fragen Sie dieses in die Tabelle ein. Überlegen Sie danach, was Sie zukünftig tun können und tragen Sie dies in die Spalte „Maßnahmen“ ein.</p> <p>⚠️ Achten Sie bei den Maßnahmen darauf, dass Sie auch eine richtige Form der Wertschätzung für Ihre Mitarbeitenden auswählen! Hier sehen Sie Beispiele, wie Sie die Tabelle ausfüllen können. Auf den nächsten Seiten finden Sie eine leere Tabelle, die Sie für Ihre persönlichen wertschätzenden Maßnahmen nutzen können. Nehmen Sie sich alle vier Wochen Zeit, um über Ihre wertschätzenden Maßnahmen nachzuschaun und die Tabelle zu ergänzen oder erneut auszufüllen.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Mitarbeitende</th> <th>Was schätzen Sie an der Person besonders?</th> <th>Anwesenheit wahrnehmen</th> <th>Funktion ernst nehmen</th> <th>Person ansprechen</th> <th>Maßnahmen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>J. Schmidt</td> <td>Humor, Pünktlichkeit</td> <td>grüßt ich täglich</td> <td>meinem Job gerecht wegen gelungenem Projektabschluss</td> <td>zusammen Mittag gegessen, über andere Themen als die Arbeit gesprochen, nach Kindern erkundigt</td> <td>machte ich weiter so</td> </tr> <tr> <td>K. Thälmann</td> <td>Zuverlässigkeit</td> <td>manchmal zugleich auf dem Gang zugleich</td> <td>/</td> <td>/</td> <td>Verständnis signalisieren; Fragen, ob sie Hilfe braucht bei der Aufgabenbearbeitung</td> </tr> <tr> <td>G. Peters</td> <td>Kompetenz</td> <td>wir im Außendienst</td> <td>geht (Lobkarte geschickt)</td> <td>/</td> <td>weitere Lobkarten schicken; beim nächsten Treffen ausführliches Gespräch</td> </tr> </tbody> </table> <p>© Präventa</p>	Mitarbeitende	Was schätzen Sie an der Person besonders?	Anwesenheit wahrnehmen	Funktion ernst nehmen	Person ansprechen	Maßnahmen	J. Schmidt	Humor, Pünktlichkeit	grüßt ich täglich	meinem Job gerecht wegen gelungenem Projektabschluss	zusammen Mittag gegessen, über andere Themen als die Arbeit gesprochen, nach Kindern erkundigt	machte ich weiter so	K. Thälmann	Zuverlässigkeit	manchmal zugleich auf dem Gang zugleich	/	/	Verständnis signalisieren; Fragen, ob sie Hilfe braucht bei der Aufgabenbearbeitung	G. Peters	Kompetenz	wir im Außendienst	geht (Lobkarte geschickt)	/	weitere Lobkarten schicken; beim nächsten Treffen ausführliches Gespräch	
Mitarbeitende	Was schätzen Sie an der Person besonders?	Anwesenheit wahrnehmen	Funktion ernst nehmen	Person ansprechen	Maßnahmen																				
J. Schmidt	Humor, Pünktlichkeit	grüßt ich täglich	meinem Job gerecht wegen gelungenem Projektabschluss	zusammen Mittag gegessen, über andere Themen als die Arbeit gesprochen, nach Kindern erkundigt	machte ich weiter so																				
K. Thälmann	Zuverlässigkeit	manchmal zugleich auf dem Gang zugleich	/	/	Verständnis signalisieren; Fragen, ob sie Hilfe braucht bei der Aufgabenbearbeitung																				
G. Peters	Kompetenz	wir im Außendienst	geht (Lobkarte geschickt)	/	weitere Lobkarten schicken; beim nächsten Treffen ausführliches Gespräch																				