

Mein Wertschätzungsplan

Auf den folgenden Seiten finden Sie eine Tabelle, die Ihnen dabei helfen soll, den Überblick über die wertschätzenden Maßnahmen zu behalten. Folgende Tabelle basiert auf einer Tabelle von Zwack und Kollegen (2011) und wurde angepasst und erweitert. Sie orientiert sich am **Stufenmodell** mit den Stufen „Anwesenheit wahrnehmen“, „Funktion ernst nehmen“ und „Person ansprechen“. Bedenken Sie: Je höher die Stufe, desto eher fühlen die Mitarbeitenden sich wertgeschätzt. 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 tragen Sie dieses in die Tabelle ein. Überlegen Sie danach, was Sie zukünftig tun können und tragen Sie dies in die Spalte „Maßnahmen“ ein.



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 nachzudenken und die Tabelle zu ergänzen oder erneut auszufüllen.

Mitarbeitende	Was schätzen Sie an der Person besonders?	Anwesenheit wahrnehmen	Funktion ernst nehmen	Person ansprechen	Maßnahmen
J. Schmidt	Humor, Persönlichkeit	grüße ich täglich	mehrmals gelobt wegen gelungenem Projektabschluss	zusammen Mittag gegessen, über andere Themen als die Arbeit gesprochen, nach Kindern erkundigt	mache ich weiter so
K. Thälmann	Zuverlässigkeit	manchmal zugelächelt auf dem Gang zugelächelt	/	/	Verständnis signalisieren; fragen, ob sie Hilfe braucht bei der Aufgabenbearbeitung
G. Peters	Kompetenz	war im Außendienst	gelobt (Lobkarte geschickt)	/	weiterhin Lobkarten schicken, beim nächsten Treffen ausführliches Gespräch

Quelle: Zwack, M., Muraitis, A. & Schweitzer-Rothers, J. (2011). Wozu keine Wertschätzung? Zur Funktion des Wertschätzungsdefizits in Organisationen. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, (18), 429–443. <https://doi.org/10.1007/s11613-011-0258-5>



Präventa

Präventa – Psychische Belastungen im Arbeitsleben mindern

Mitarbeitende	Was schätzen Sie an der Person besonders?	Anwesenheit wahrnehmen	Funktion ernst nehmen	Person ansprechen	Maßnahmen



Präventa

Präventa – Psychische Belastungen im Arbeitsleben mindern

Mitarbeitende	Was schätzen Sie an der Person besonders?	Anwesenheit wahrnehmen	Funktion ernst nehmen	Person ansprechen	Maßnahmen



Präventa

Präventa – Psychische Belastungen im Arbeitsleben mindern

Mitarbeitende	Was schätzen Sie an der Person besonders?	Anwesenheit wahrnehmen	Funktion ernst nehmen	Person ansprechen	Maßnahmen