

Suchbegriff eingeben

strategie Strategie
marketing Marketing
veranstaltungen

Veranstaltungen

stefaninmotion

stefan.in.motion

mitarbeiterfuehrung

Mitarbeiterführung

honorargestaltung

Honorargestaltung

blog Blog

stefanonair stefan.on.air

Suche

STEFAN LAMI

[Impressum](#)

[Datenschutz](#)

[Themen](#) » [Mitarbeiterführung](#)

Zehn Grundsätze für wirksame Kritikgespräche

Immer wieder gut, sich daran zu erinnern!

1. Konstruktive Kritik ist zeitnah

Je schneller Sie kritische Rückmeldung geben, umso erfolgreicher ist sie. Es gibt allerdings auch ein Zu-früh, z.B. in Lernsituationen. Stellen Sie sich vor, Sie möchten Klavierspielen lernen und die Töne würden zeitverzögert zu hören sein. Wie wäre es so möglich, Ihr Können zu verbessern?

2. Kritik wird unter vier Augen ausgesprochen

Kritikgespräche sind am wirkungsvollsten in einem Vieraugengespräch. Kritik vor Teamkollegen ist beschämend und respektlos. Niemand wird gerne vor anderen bloßgestellt.

3. Kritik ermöglicht es, aus Fehlern zu lernen

Wer Fehler oder Fehlverhalten kritisiert, hilft das Handeln und Verhalten zu verbessern. Wer die Person kritisiert (... Sie sind faul, nachlässig, ...), verletzt oder entmutigt, erzeugt Angst, Demotivation, Ärger oder Widerstand.

4. Kritik ist konkret, sachlich und präzise

Der Sachverhalt muss im Kritikgespräch möglichst exakt und klar verständlich angesprochen werden. Wer nur sagt, dass „etwas“ falsch gemacht wurde, ohne Fakten und Beispiele zu nennen, vernebelt mehr als er klärt.

5. Kritik ist begleitet von Emotionen

Wer Ärger, Enttäuschung, Wut verspürt, tut gut daran, das auch seinem Gesprächspartner zu sagen. All unsere Gefühle sind real vorhanden und wollen auch zur Sprache kommen. Aber Vorsicht: Emotionen haben ihre Berechtigung, ja – aber lassen Sie den ersten Zorn verrauchen.

6. Kritik enthält keine Verallgemeinerungen, Unter- und Übertreibungen

Kein immer, nie, ständig, alles, jedes Mal, manchmal, ein bisschen, eigentlich, ein wenig ...

7. Kritik braucht ein Gespräch

Warum ein Mitarbeiter handelt, wie er handelt, welche Hintergründe, Ursachen, Motive es dafür gibt, erfahren Sie nur, wenn der Betreffende die Möglichkeit hat, es Ihnen zu sagen. Nur wer im Gespräch mit dem anderen ist und bleibt, der kann auch verstehen.

8. Kritik bietet Hilfe an

Es geht darum, eine Veränderung zum Positiven zu bewirken, und nicht darum, den andern zu entwerten. Im Kritikgespräch wird gemeinsam nach Lösungen gesucht. Beide, Kritisierender wie auch Kritisierte, sind aufgefordert, ihren Beitrag zu leisten. Konstruktive Kritik enthält Vorschläge zur Verbesserung.

9. Kritik fordert Verbindlichkeiten

Gemeinsam vereinbarte Lösungen oder Ziele bedürfen einer verbindlichen Abmachung. Dabei geht es weniger darum, sie später einer Überprüfung, im Sinne von Nachprüfung, zu unterziehen, sondern, sollte sich eine Besserung eingestellt haben, müssen Sie dafür Ihren Mitarbeiter loben können. Lob und Kritik brauchen ein ausgewogenes Verhältnis. Wer mit Lob geizt, aber mit Kritik schnell zur Stelle ist, wird kaum auf positive Effekte hoffen können.

10. Vermiedene Kritik ist eine vergebene Chance

Wer – aus welchen Gründen auch immer – auf Kritik verzichtet, verhindert, dass Mitarbeiter sich verbessern können, Arbeiten so erledigt werden, wie er sich das erwartet, oder Fehler in Zukunft vermieden werden.

Diesen Beitrag anhören, bitte klicken Sie [hier>>>](#)

[mobile Version](#)

Stefan Lami Bachgasse 29/Top 8, A-6511 Zams M +43 664 221 23 24