Tipps zum Führen von Kritikgesprächen

Immer wieder berichten uns Führungskräfte, dass es für sie die größte Herausforderung ist, Kritik am Mitarbeiter zu äußern. Dabei gehört das Führen von Kritikgesprächen zur Führungsaufgabe. Gerade wenn Mängel in der Arbeitsleistung oder bestimmte Verhaltensweisen des Mitarbeiters die Zusammenarbeit hemmen, ist die aktive Gesprächsführung des Vorgesetzten gefragt. Die Chance darin ist, eine tragfähige Veränderung zu erzielen und dabei zu helfen, dass Verhalten des Mitarbeiters zu verbessern.

Grundsätzlich gilt: Es geht hier um die **Korrektur von Fehlverhalten** und nicht um Kritik an der Gesamtperson. Dies erzeugt Verletzung, Angst, Widerstand, Demotivation oder Hass.

<u>Phasen im Kritikgespräch</u>

Vor dem Gespräch
- Selbstklärung
- Verabredung zum Gespräch

Im Gespräch
- Gesprächseinstieg
- Klärung der Standpunkte
- Klärung der Hinter-/ (Unter-) Gründe
- Lösungsvorschläge sammeln
- Vereinbarungen treffen

Nach dem Gespräch
- Gespräch reflektieren

Tipps zum Führen von Kritikgesprächen

Fragen zur Vorbereitung des Kritikgesprächs

Wie sehe ich den Sachverhalt?
(... und wie der/die andere?)

Was ist mein Ziel, was erwarte und fordere ich?
(... und was der/die andere?)

Wie sehe ich unsere Beziehung?
(... und wie der/die andere?)

Was bewegt mich in der Situation? (Gedanken, Gefühle, Motivationen, Werte)
(... und was den/die andere/n?)

Gesprächseinstieg

Wenn Sie in das Gespräch einsteigen, denken Sie daran, dass Sie hier die Weichen für den erfolgreichen Verlauf stellen. Ihre Art und Weise bestimmt, ob sich Ihr Mitarbeiter für die Kritik öffnet oder sich gleich verschließt. Reden Sie nicht um den „heißen Brei" herum sondern nennen Sie höflich aber bestimmt den Gesprächsanlass.

Anlass

Zeit

Ziel

Eigene Sicht in aller Kürze

Münchner FührungsWerkstatt
Georg-Wimmer-Ring 14a, 85604 Zorneding
www.muenchner-fuehrungswerkstatt.de