



10 THESEN ZU ANERKENNUNG UND KRITIK

1. Ständige Kritik führt zu schlechter Mitarbeit, und das gibt Anlass zu erneuter Kritik.
2. Führungskräfte, die viel kritisieren müssen, haben es häufig unterlassen, ihre MitarbeiterInnen im richtigen Verhalten zu bestätigen.
3. Häufige Anerkennung führt zu guter Mitarbeit, und das gibt Anlass zu erneuter Anerkennung.
4. Kritik muss sich - genau wie Anerkennung - auf konkrete, nachvollziehbare Fakten beziehen.
5. Wirkt Lob übertrieben, entsteht Misstrauen oder Überheblichkeit.
6. Sachlich-freundliches Verhalten der Führungskraft hat eine bestätigende Wirkung auf die MitarbeiterInnen.
7. Mürrisch-unfreundliches Verhalten der Führungskraft veranlasst MitarbeiterInnen zu Vermutungen und Interpretationen.
8. „Hart in der Sache - weich zum Menschen“.
9. Negative Zuwendung ist - relativ gesehen - immer noch besser als gar keine Zuwendung.
10. Manche Führungskräfte versuchen, sich ihre MitarbeiterInnen mit Lob vom Leib zu halten, anstatt sie durch angemessene Kritik zu fördern.