



KRITISIEREN - ABER WIE?

- Ich vermeide Kritik vor Dritten, da sie in der Regel an dem Problem, das zu bearbeiten ist, keinen Anteil haben.
- Verallgemeinerungen rufen bei meinem Gesprächspartner meist Ärger hervor und erschweren es, das Problem sachlich zu besprechen.
- Statt laut zu werden, versuche ich, meine Gefühle und Bedürfnisse in der Ich - Form als persönliche Aussage zu bringen. Ich vermeide Wertungen und Angriffe auf die Person des anderen (Du - Botschaft) und versuche stattdessen, meine Beobachtungen und Gefühle mitzuteilen.
- Vergleiche mit Kollegen, Vorwürfe, Drohungen oder ironische Bemerkungen hindern mich und meinen Gesprächspartner daran, das Problem sachlich zu besprechen und nach gemeinsamen - für beide akzeptablen - Lösungen zu suchen.
- Probleme mit Mitarbeitern bespreche ich mit ihnen direkt. Dritte können unsere gemeinsamen Probleme nicht lösen.
- Ich gehe grundsätzlich davon aus, dass Mitarbeiter bereit und daran interessiert sind, Probleme zu besprechen und zu lösen.
- Ich versuche, von der Grundeinstellung auszugehen: "Ich bin o. k. - du bist o. k." und nicht "Wer ist stärker?"
- Ich bin "hart" zur Sache und "weich" zum Menschen.
- Ich wähle einen passenden (möglichst zeitnahen) Zeitpunkt für die Kritik.