



## "Fehler" im Kritikgespräch

Vor einiger Zeit haben wir uns in den „Tun – Mails“ schon einmal mit dem Thema „Kritikgespräche“ beschäftigt. (Siehe hierzu: Artikel März - Mai 2011 und auf der ZTN Homepage www.ztn.biz unter ZTN-Tipps) Damals ging es darum, ein Kritikgespräch möglichst perfekt zu führen. Heute schauen wir uns das Ganze von der anderen Seite an: **Welches sind die häufigsten „Fehler“ im Kritikverhalten?**

Zunächst sollten wir uns darüber klar werden, dass es viele mögliche „Fehler“ gibt, aber gleichzeitig auch die unterschiedlichsten Typen von Menschen, die natürlich nur ganz bestimmte „Fehler“ in ihrem Kritikverhalten haben.

Es gibt Personen, die extrem zynisch in ihrem Kritikverhalten sind und andere, die damit gar nichts am Hut haben, dafür aber jede Kritik runterschlucken und irgendwann „explodieren“.

Also hat jeder Mensch sein eigenes, ganz spezielles Kritikverhalten.

Unterstellen wir weiterhin einmal, dass die wenigsten Menschen andere durch Kritik einfach nur „fertig machen“ oder verletzen wollen, sondern eine positive dahinterstehende Absicht in ihrem Kritikverhaltensmuster haben, wie z.B. wenn **„Kritik zynisch formuliert“** wird:

Positiver Hintergedanke (vielleicht): Nicht zu hart sein, Kritik auf lustige Weise rüberbringen.

Aber **Zynismus funktioniert nur in den wenigsten Fällen, sondern ist in der Regel verletzend und persönlich.**

Oder: **„Kritik einer Person vor anderen“:**

Positiver Gedanke könnte sein: Auch andere sollen aus den Fehlern des Kritisierten lernen.

Wenn wir also davon ausgehen, dass die meisten Menschen durch ihre Kritik etwas Positives erreichen wollen, wäre es sinnvoll, Fehler im eigenen Kritikverhalten zu erkennen,

die dahinter stehenden positive Absicht so umzuwandeln, dass sie auch positiv ankommt und das dann als neues Verhaltensmuster zu etablieren.

Also:

### 1. Schritt: „Erkennen des Fehlers im Kritikgespräch“:

Im Folgenden habe ich Ihnen eine Checkliste erstellt, mit deren Hilfe Sie ganz persönlich für sich einmal Ihr Kritikverhalten überprüfen können.

Selbstverständlich ist es hilfreich, diesbezüglich auch einmal bei einem Außenstehenden nachzufragen. (sei es Ehepartner, Kollege, Mitarbeiter etc.)

Machen Sie einfach für sich ein Kreuz hinter jedem „Kritikfehler“, wie Sie sich einschätzen:

"Fehler" im Kritikgespräch	oft	selten	nie
Kritik in Gegenwart anderer			
Kritik zwischen Tür und Angel			
Ironische oder zynische Kritik			
Mit Killerphrasen durchsetze Kritik			
Kritik auf Basis von Vermutungen/Hörensagen			
Verallgemeinernde Kritik			
Vergleiche mit Dritten			
In Abwesenheit kritisieren ablästern			
Kritik delegieren / andere einspannen			
persönliche, verletzende Kritik			
Cholerische Kritik			
Rumkritisieren bei Kleinigkeiten			
Veraltetes Aufwärmen			
Verspätete Kritik			
Indirekt Kritik spüren lassen			
Kritik runterschlucken			

### 2. Schritt: „Warum machen wir diese Fehler?“

Hier gibt es 2 Möglichkeiten: Entweder erkennen wir das Fehlverhalten gar nicht als „Fehler“ oder



wir versuchen, eine positive Absicht damit rüberzubringen.

### Bsp.: „Kritik delegieren“

Dies geschieht immer gerne in Firmen: Der Vorgesetzte (z.B.: der Abteilungsleiter des Schichtleiters) wird für ein Kritikgespräch „vor den Karren gespannt“. Man tut das vielleicht, weil man diesen Vorgesetzten für durchsetzungsstärker hält oder die gute Beziehung zum Mitarbeiter nicht gefährden will. (Positive Absicht)

Aber schwächt man dadurch nicht die eigene Führungsposition, weil man in kritischen Situationen Schutz hinter dem Chef sucht?

Beliebtes „Spiel“ übrigens auch in Familien: Mutter zum Schulkind: „Wenn Deine Noten nicht besser werden, sage ich es Deinem Vater! Dann gibt's Ärger!“

Auf Dauer hat das Kind Angst vor dem Vater und die Mutter wundert sich, warum es ihr an Durchsetzungsfähigkeit fehlt...

Die positive Absicht, die Beziehung zum Kritisierten nicht zu gefährden, ist sicherlich auch anders erreichbar.

**Bsp.: „Vergleich mit Dritten“**  
„Ihre Kollegen sind doch auch immer pünktlich mit der Arbeit fertig!“

Positive Absicht könnte sein: Andere schaffen es doch auch, ich halte Dich nicht für schlechter als diese, also kannst Du es auch!

Verändertes Kritikverhalten könnte sein: Ich weiß, dass Du es auch kannst, lass uns für Dich Lösungswege erarbeiten!

**3. Schritt: „Tun!“**  
Das ist wie immer der entscheidende Schritt bei Verhaltensveränderungen. Probieren Sie eine Alternative zum „Fehlverhalten“, **tun Sie es!**

Kai Heß  
ZTN Training & Consulting



Kai Heß  
ZTN Training & Consulting