

Konstruktive Kritik

Stolpersteine

Führungskräfte haben die Tendenz, Probleme zu eng (d.h. ohne Alternativen zu berücksichtigen) und binär (d.h. als entweder "richtig" oder "falsch") aufzufassen.

Wenn sie eine Kritik einbringen, bleibt ihre Auffassung starr – sie bleibt fest, ohne Rücksicht auf den Verlauf des Gesprächs.

Richtlinien

- * Beschreiben Sie die Informationen, die Sie haben, sowie Ihre Wahrnehmung des Problems
 - Seien Sie bereit, neue Informationen und eine andere Wahrnehmung zur Kenntnis zu nehmen
 - Gleichzeitig teilen Sie bei Bedarf Ihre Entschlossenheit mit, das Problem zu lösen.
- * Geben Sie nicht den Eindruck, dass für Sie die *Ursachen* des Problems schon feststehen.
- * Geben Sie nicht den Eindruck, dass für Sie die *Lösung* des Problems schon feststeht.
 - Verhandeln Sie die Lösung des Problems.
(Überlegen Sie sich allerdings im Voraus, was Sie tun werden, falls Sie sich nicht einigen können.)

Gemäss Jean-François Manzoni, [A Better Way to Deliver Bad News](#), Harvard Business Review, September 2002