

# Führungskräfte- Training

Kritikgespräche  
erfolgreich führen

# Inhaltsverzeichnis

## Kritikgespräche erfolgreich führen

	Seite
<b>Strategie für Kritikgespräche</b>	3
<b>Übersicht: Vorbereitung für Kritikgespräche</b>	4
1. Problemdiagnose (2x)	5-6
2. Zielszenario (2x)	7-8
3. Der Weg zum Ziel (2x)	9-10
4. Die Mitarbeiterperspektive (2x)	11-12
5. Einwandprophylaxe (2x)	13-14
<b>Coaching-Übung: Kritik konstruktiv ansprechen</b>	15
Arbeitsblatt: Kritik konstruktiv ansprechen (2x)	16-17
<b>Ich-Botschaften</b>	18
Arbeitsblatt: Ich-Botschaften formulieren	19
<b>Anhang: Führungsinstrumente</b>	
10 wirkungsvolle Fragen im Führungsalltag	20
Selbstreflexion: Vier Felder der Kommunikation	21
Fragenkatalog: Führungsverständnis	22
Visitenkarte als Führungskraft	23
Bedürfnisprofil (2x)	24-25
Fragen zum Bedürfnis-Profil des Mitarbeiters	26

## Strategie für Kritikgespräche

### **I. Kontakt aufbauen: Beziehungsebene positiv gestalten**

- Aktuelle Themen?!- > gemeinsame Wellenlänge aufbauen
- Anerkennung für erbrachte Leistung aussprechen

### **II. Thema ansprechen: Konfrontieren und Fragen stellen**

- „Heute möchte ich mit Ihnen über das Thema xy sprechen.“
- Landkarte erforschen: „Wie sehen Sie das Thema XY“

### **III. Eigene Sichtweise darstellen: Ich-Botschaften**

- Konkrete Kritik ansprechen
- Nachteile aufzeigen: Das Problem präzise darstellen
- Mögliche Vorteile würdigen: Dem Mitarbeiter eine Brücke bauen
- Veränderungsziel positiv beschreiben

### **IV. Lösungswege entwickeln: interaktiv fragen, fordern u. fördern**

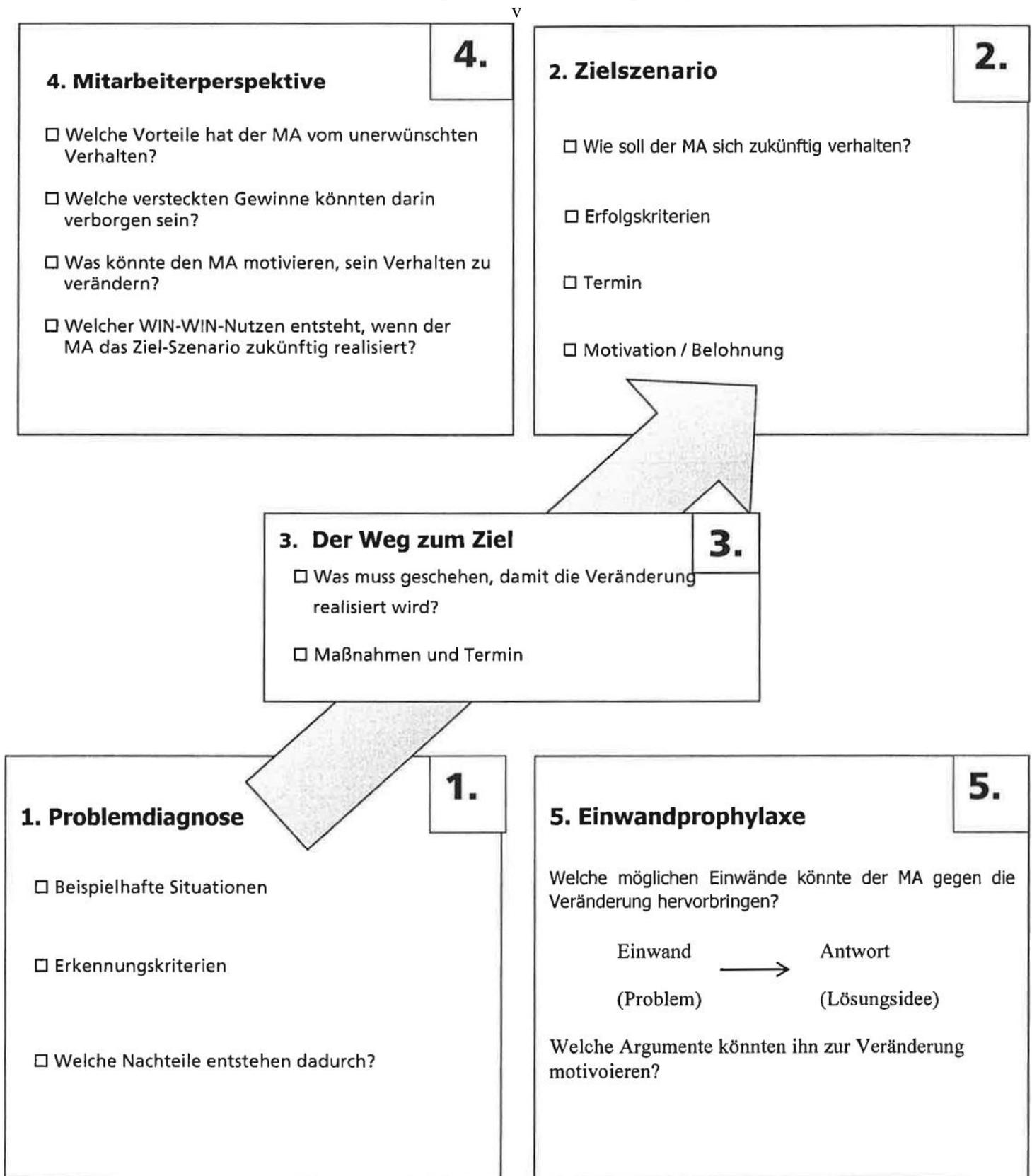
- Reaktion des Mitarbeiters erforschen (Achtung: Körpersprache!)
- „Was brauchen Sie, damit Sie dieses Ziel realisieren können?“
- „Wie kann ich Sie dabei unterstützen...?“
- „Unter welchen Bedingungen sind Sie voll motiviert, die nötigen Schritte zu unternehmen...?“

### **V. Commitment erzeugen: Konkrete Maßnahmen vereinbaren**

- Ergebnisse festhalten: „Was genau tun Sie wann?“
- Kontrolltermin: „Wann sprechen wir wieder über dieses Thema?“

Übersicht:

## Vorbereitung für Kritikgespräche



Vorbereitung für Kritikgespräche

## 1. Problemdiagnose

**Das Problem:** Was stört Sie am Verhalten des Mitarbeiters?

**Beispiele:** In welchen Situationen hat sich der Mitarbeiter suboptimal verhalten?

**Kriterien:** Was genau ist daran problematisch?

**Konsequenzen:** Welche Nachteile könnten sich daraus entwickeln?

wewers+  
erfolg steuern