

Checkliste: Kritikgespräche führen

	Ja	Nein
Hat sich der gleiche Fehler beim Betreffenden wiederholt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konnte der Mitarbeiter die Kritik mit Erfolg zurückweisen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist der Mitarbeiter zwar guten Willens, kann aber die Leistung, die von ihm erwartet wird, nicht erbringen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat sich der Mitarbeiter nach dem Gespräch frustriert zurückgezogen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist es zu einer Diskussion über den Tatbestand gekommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Sie nachtragend oder durch den Fehler misstrauisch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist die Diskretion verletzt worden, haben andere, vor allem Unbeteiligte, von diesem Gespräch erfahren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übersehen Sie einen Fehler des einen Mitarbeiters, den Sie bei einem anderen kritisieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird mit der Kritik gewartet, so dass der Tatbestand schon länger zurückliegt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie versehentlich den falschen Mitarbeiter für eine Fehler verantwortlich gemacht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommt es zu persönlichen Äußerungen, die verletzend sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Auswertung: Je mehr Sie „Ja“ angekreuzt haben, desto schlechter verlaufen Kritikgespräche.