

# Wertschätzende Führung 2: Wertschätzende Kritik

## Coachingbrief 2-4

Liebe/r Teilnehmer/in,

im letzten Coachingbrief fügen wir nun alles zusammen. Einige Wiederholungen sind dabei, aber so haben Sie in diesem Brief alles zusammen auf einem Blick.

Herzliche Grüße,

Gangolf Neubach

### Inhalt

Wertschätzende Beziehung aufbauen .....	1
Eigenschaften und Werte .....	1
Wertschätzung formulieren .....	2
Kritik formulieren.....	3
Anmerkungen: .....	4
Abschluss .....	4

### Wertschätzende Beziehung aufbauen

Wir fügen nun alles zusammen bzw. ergänzen die letzten Schritte!

Eine kleine Empfehlung: Viele Schritte haben Sie zwar schon in den vorangegangenen Übungen gemacht. Wenn es schnell gehen soll, können Sie die Notizen übertragen. Aber es ist wirkungsvoller, nach dem zeitlichen Abstand alles nochmal durch zu gehen. Eventuell kommt noch etwas dazu oder es hat sich etwas geändert.

Das Ziel ist es,

- mit dem Abschluss dieses Coachingbriefes eine Grundlage zu haben, um Ihre Perspektive auf eine Beziehung wieder mit mehr Wertschätzung zu füllen,
- und gleichzeitig bereit zu sein, um in dieser Beziehung Kritik zu äußern.

### Eigenschaften und Werte

Wählen Sie eine belastete Beziehung.

- 1) Entscheiden Sie sich für eine Situation, in der Sie eine störende Handlung ganz genau beschreiben können. Dieser Prozess ist im Coachingbrief 2-2 genauer beschrieben. Tragen Sie die Handlung unten bei „beobachtete Handlung“ ein.

- 2) Welche negativen Eigenschaften sehen Sie in dieser Handlung. Schließen Sie nun von den negativen Eigenschaften über den Wert auf die positiven Eigenschaften, wie Sie es schon von dem Kapitel aus dem Coachingbrief 1-2, „Der Ablauf“ her kennen. Notieren Sie sich hier pro Person und pro Wert mindestens 2 positive Eigenschaften.

Tragen Sie es hier ein:

Name: \_\_\_\_\_

Situation: \_\_\_\_\_

Beobachtete Handlung: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Negative Eigenschaften: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Wert(e): \_\_\_\_\_

Positive Eigenschaften: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Beobachten Sie die Beziehung in Zukunft in jeder kommenden Situation aus der Perspektive dieser Werte und dieser positiven Eigenschaften. Fällt Ihnen wieder die negative Eigenschaft auf, denken Sie an die Situation, in der die aus dem gleichen Werte entspringende positive Eigenschaft. Ein Beispiel:

*Herr Gründlich hat den Wert „Struktur“ und die positive Eigenschaft „genau sein“. Sollten Sie nun sich wieder über das pedantisch genaue Vorgehen in einer Situation aufregen, sagen Sie sich in diesen Moment in Gedanken zu sich: „OK, hier ist er super gründlich, weil Struktur für ihn sehr wichtig ist. In der anderen Situation hat seine Zuverlässigkeit uns schon vor einigen Fehlern bewahrt.“*

## Wertschätzung formulieren

Beobachten Sie die Beziehung aus dem Blickpunkt der positiven Eigenschaften. Welche Wertschätzungen können Sie entdecken?

Welche Wertschätzungswörter passen?

Tragen Sie es hier ein:

Positive Handlungen: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Formulierung der Wertschätzung:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Äußern Sie diese Wertschätzung, wenn die Situation es erlaubt. Beispiel:

*Herr Gründlich hat eine Ungenauigkeit entdeckt, die andere übersehen haben, oder Sie vielleicht übersehen hätten: „Wau super, Sie sind wirklich sehr genau, das hilft uns sehr.“  
Oder: „ Sie sind ja ein Detail-Aufdecker, Sie finden jede Unstimmigkeit.“*

Auch wenn eine Wertschätzung allgemein gültig ist, kann es gerade in belasteten Beziehungen, in denen Sie bis jetzt selten Anerkennung ausgesprochen haben, für den anderen ungewohnt sein. Daher gibt es ihm Orientierung, wenn er es einer Situation, auf die sich die Wertschätzung bezieht, zuordnen kann.

## Kritik formulieren

Da uns in vielen belasteten Beziehungen immer wieder dieselben Situationen aufregen, können wir uns vorbereiten: Wählen Sie sich eine immer wiederkehrenden Situation und entwickeln Sie eine Kritik auf der Basis der Gewaltfreien Kommunikation (vgl. CB 2-2, Kapitel „Gewaltfreie Kommunikation“). Wenn Sie dann wieder eintritt, können Sie die Kritik aussprechen.

- 1) Wiederkehrende Situation: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Beispiel: Herr Gründlich geht langsam und ganz genau in einer Routineanalyse vor. Er prüft sogar die Punkte, die schon geprüft wurden.*

- 2) Formulieren Sie hier ganz genau Ihre Beobachtung aus der Ich-Perspektive:  
Die Beobachtung: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Beispiel: „Ich sehe, wie Sie Schritt für Schritt alles genau durchgehen, auch die uns bekannte Ergebnisse.“*

- 3) Erkennen Sie Ihr Gefühl, was dadurch ausgelöst wird und beschreiben Sie es:  
Ihr Gefühl: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Beispiel: „Das macht mich sehr nervös, ...“*

- 4) Was für ein Bedürfnis haben Sie, um das Gefühl abzustellen?  
Ihr Bedürfnis: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Beispiel: „..., weil es mir wichtig ist, dass wir diese Bearbeitung schnell abschließen.“*

5) Jetzt können Sie Ihre Wertschätzung in die gesamte Formulierung einbetten:

Ihre Wertschätzung: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Beispiel: „*Sie sind ein Detail-Aufdecker, ...*“

6) Zuletzt kommt die konkrete Bitte, was aus Ihrer Sicht der andere verändern sollte:

Ihre Bitte: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Beispiel: „*..., lassen Sie uns bitte auf die ungeprüften Punkte konzentrieren.*“

## Anmerkungen:

- Unterscheiden Sie bitte von folgender Situation: Die Handlung hat sich in der letzten Zeit verändert. Beispiel: Ihr Gesprächspartner war immer pünktlich, aber die letzten drei Male kam er immer verspätet zum Meeting. Dann können Sie die zeitliche Entwicklung einbringen:  
*„Ich habe Sie die letzten drei Male zu spät kommen sehen. Das ärgert mich, weil alle anderen auf Sie warten müssen. Es ist mir wichtig pünktlich zu beginnen, wir haben viel zu tun. Sie sind sonst immer sehr zuverlässig, bitte kommen Sie das nächste Mal wieder pünktlich.“* Zusätzlich kann man eine Frage anschließen: *„Hat sich in der letzten Zeit etwas verändert, kann ich Ihnen helfen?“*
- Versuchen Sie unbedingt das „ABER“ zwischen Schritt 5) und 6) zu vermeiden.
- In Schritt 6) liegt uns die Formulierung näher, was nicht gemacht werden soll. Dann kommen wir auch eher in Versuchung, das „ABER“ einzusetzen. Suchen Sie nach dem positiven Gegenteil, was gemacht werden soll. In unserem Beispiel:  
Falsch: *„..., aber überspringen Sie bitte die schon geprüften Punkte.“*  
Richtig: *„..., lassen Sie uns bitte auf die ungeprüften Punkte konzentrieren.“*
- Beginnen Sie nicht mit der Wertschätzung. Wenn Sie danach die Kritik äußern, verpufft die Wirkung bzw. in der Zukunft wartet Ihr Gesprächspartner nach jeder Wertschätzung immer eine Kritik.

## Abschluss

Das war der letzte Coachingbrief des 2. Moduls. Scheuen Sie sich nicht, mir Fragen zu stellen, wenn etwas nicht beantwortet ist. Schreiben Sie mich an!

Ich freue mich, wenn Sie bei Modul 3 dabei sind!

Herzliche Grüße,

Gangolf Neubach