

## Kritiktypen: Aktiv & passiv mit Kritik umgehen

Auf Kritik reagiert jeder Mensch anders. Das liegt sicher an der Art und Weise, was und wie kritisiert wurde. Nicht selten ist es auch eine Temperamentfrage. Die Kölner Wirtschaftswissenschaftlerin, Annette Bruce, hat bei ihren Studien zum Umgang mit Kritik jeweils vier Kritikertypen samt dazugehörigen Kritikstilen identifiziert. Sie können die Liste auch als eine Art Selbsttest verstehen: Welcher Typ sind Sie – oder Ihr Kollege oder Chef?

### Mit Kritik umgehen: Aktiv

- **Der kompetente Kritiker**  
Bei diesem Typ bewegt sich das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung auf einem gesunden Niveau. Weder versucht er Beliebtheitswettbewerbe zu gewinnen, noch versteht er sich als Einäugiger unter den Blinden. Bevor er irgendetwas kritisiert, prüft er gründlich alle Sichtweisen und Standpunkte. Seine Kritik ist stets fundiert und sachlich und nie pauschal.
- **Der kumpelhafte Kritiker**  
Dieser empathische Typ besitzt die Fähigkeit, sich in die Lage anderer hineinzusetzen und seine Kritik angenehm und wohlwollend zu formulieren. Seine Schwachstelle ist aber sein Harmoniebedürfnis. Er kann zwar kritische Situationen entschärfen, geht es aber ans Eingemachte, weicht er gerne aus. Kritik findet er okay, Konflikte nicht.
- **Der autoritäre Kritiker**  
Das Motto dieses Draufgängers: „Was hätte Rambo an meiner Stelle getan?“ Dieser Typ geht keinem Konflikt aus dem Weg. Wenn es einen Missstand gibt, dann nennt er die Dinge beim Namen. Ehrlich, aber schonungslos. Dabei beharrt er gerne stur auf seinem Standpunkt. Kompromisse sind sein Ding nicht. Der autoritäre Kritikstil dient allerdings oft dazu, den Mangel an sozialer Kompetenz zu überdecken.

- **Der konfliktscheue Kritiker**

Eigentlich kann man hierbei gar nicht von einem Kritiker sprechen. Kommt es zu Konflikten, zieht sich dieser Typ möglichst unauffällig zurück oder schweigt. Über Kollegen oder Mitarbeiter äußert er sich nur ungern – und schon gar nicht negativ. Im Team gelten solche Typen schnell als Mitläufer, Opportunisten oder Opfer.

## Mit Kritik umgehen: Passiv

- **Der kompetente Kritiknehmer**

Lob und Tadel sind für diesen Typ zwei Seiten derselben Medaille. Kritik versteht er als Chance zur persönlichen Entwicklung und verarbeitet sie konstruktiv. Zwar wird er im Konfliktfall seinen eigenen Standpunkt artikulieren. Er hält aber nicht zwingend daran fest. Entscheidend für ihn ist, einen sinnvollen Kompromiss auszuhandeln. Es geht ihm nicht darum, Recht zu haben, sondern die beste Option zu finden.

- **Der konfliktäre Kritiknehmer**

Wer andere beurteilt, setzt diese automatisch herab. Genau dafür haben diese Personen sensible Antennen. Kritik empfindet dieser Typ häufig als Bevormundung. Das macht die Konfliktlösung mit ihm nicht einfacher. Dieser Typ offenbart sich meist durch unbelehrbares Verhalten – oder eine Vorwärtsverteidigung. In der Regel bleibt er bei seiner Einschätzung.

- **Der kooperative Kritiknehmer**

Man könnte diesen Typen auch „Ja-Sager“ nennen. Jedenfalls im Extrem. Bei Konflikten stimmt er schnell der Mehrheitsmeinung zu. Solange die Kritik nur vehement genug vorgetragen wird, wird er sie nicht hinterfragen. Für Chefs ist dieser Typ zwar bequem. Aber auch gefährlich. Denn dahinter stecken Unsicherheit und oft auch Minderwertigkeitsgefühle. Werden solche Mitarbeiter nicht gefördert und entwickelt, tragen sie auch keine Ziele mit.

- **Der unabhängige Kritiknehmer**

Nach außen signalisiert dieser Typ stets Kooperationsbereitschaft. Auf Kritik reagiert er vermeintlich offen und positiv. Denkste! Tatsächlich hält er seine eigene Meinung für die bessere, hat aber keine Lust diese zu begründen oder dazuzulernen. Folge: Der

Schläfer kann zum gemeinen Saboteur mutieren. Verräterische Signale sind latente Besserwisserei, die mit Humor getarnt wird.