

Blogbeitrag mentale Gesundheit – Coaching - BGM



Wenn Harmonie krank macht

Von Rachel Zapp

„Nicht der Streit zerstört Beziehungen, das Schweigen danach.“

Was ist Streiten und was ist es nicht?

Es ist der Moment, in dem zwei oder mehr Menschen aufeinandertreffen – mit unterschiedlichen Wahrnehmungen, Bedürfnissen oder Werten.

Psychologisch gesehen ist Streit keine Störung, sondern ein Signal:

Etwas, das uns wichtig ist, steht auf dem Spiel.

Streiten bedeutet:

- Konflikte sichtbar zu machen, statt sie zu verdrängen,
- Emotionen auszudrücken, um verstanden zu werden,
- Grenzen zu benennen, um Beziehung zu ermöglichen.

Streiten ist nicht:

- ein Machtspiel,
- ein Ventil für Frust,
- ein Beweis von Schwäche oder Kontrollverlust

IN DIESER AUSGABE

Wir leben in einer Zeit, in der Konflikte oft als Schwäche gelten, dabei sind sie die ehrlichste Form von Beziehung. In diesem Newsletter geht es darum, wann Streit gesund ist, warum Harmonie manchmal erschöpft, und wie mentale Elastizität hilft, Spannung zu halten, ohne zu zerbrechen.

Du erfährst:

- Was ist Streit
- Warum unser Gehirn Empörung liebt und wie das Stress erzeugt
- Was Forschung über „gute Konflikte“ in Beziehungen und Teams zeigt
- Wie du Streit in Selbsterkenntnis verwandeln kannst
- Und warum Streit eine Brücke sein kann, zwischen zwei Wahrheiten

Gesunder Streit hat eine klare Absicht: Klärung statt Sieg.

Er ist kein Kampf, sondern eine Form der Verständigung unter Spannung.

Er wird destruktiv, wenn es nur noch darum geht, Recht zu behalten und heilsam, wenn er hilft, den anderen besser zu verstehen.

„Streit ist kein Defekt der Kommunikation, sondern ihr intensivster Ausdruck. Er zeigt, was andere tun sollen“, sondern ermöglichen, dass andere gut arbeiten können

Wann Streit gesund ist und wann er uns krank macht

Streit hat keinen guten Ruf. Er klingt nach Chaos, nach Kontrollverlust, nach Macht und Ohnmacht zugleich. Und doch gehört er zum Leben wie Atmen, wie Nähe, wie Wandel. Wir streiten, weil uns etwas wichtig ist. Psychologisch betrachtet, ist Konflikt keine Fehlfunktion, sondern eine natürliche Form sozialer Regulation. Er hilft, Grenzen, Bedürfnisse und Werte sichtbar zu machen und damit Beziehungs- oder Organisationssysteme anzupassen.

In einer Kultur, die schnelle Meinungen liebt, hat Streit oft seine Tiefe verloren. Was früher Auseinandersetzung war, ist heute Empörung. Empörung aktiviert das dopaminerge Belohnungssystem, sie gibt uns ein Gefühl moralischer Überlegenheit, das kurzfristig euphorisiert, aber langfristig erschöpft. Medienstudien zeigen, dass negative Inhalte sich schneller verbreiten als positive, was zu einer Negativity-Bias-Kultur führt. Doch chronische Empörung erhöht Cortisol, schwächt die emotionale Regulationsfähigkeit und kann langfristig zur psychischen Erschöpfung beitragen.

Gesunder Streit beginnt nicht mit Worten, sondern mit Bewusstsein. Er verlangt, dass wir verstehen, warum wir reagieren, wie wir reagieren. Nach Marshall B. Rosenberg entsteht konstruktiver Konflikt erst, wenn Bedürfnisse benannt statt verteidigt werden. John Gottman zeigte, dass erfolgreiche Beziehungen nicht durch Konfliktfreiheit, sondern durch Emotionsregulation und Reparaturfähigkeit gekennzeichnet sind.

In Unternehmen herrscht häufig die Illusion, dass „keine Konflikte“ gleichbedeutend mit „guter Zusammenarbeit“ sind. Doch Amy Edmondson zeigte, dass Teams mit psychologischer Sicherheit, also Raum für ehrlichen Widerspruch innovativer sind. Mentale Elastizität ist hier die Fähigkeit, Spannung zu halten, ohne zu zerreißen. Sie ermöglicht Widerspruch, ohne Trennung.

In Beziehungen gilt: Streit ist Nähe, wenn er aus Liebe zur Wahrheit entsteht. Ungesund wird er erst, wenn wir gewinnen wollen, statt verstehen. Mentale Elastizität bedeutet, Spannungen auszuhalten, ohne zu brechen und Widerspruch als Erweiterung des Denkraums zu sehen. Wer Emotionen bewusst zulässt, bleibt langfristig gesünder und lernfähiger.



Quellen

Glasl, F. (2013). Konfliktmanagement. Haupt Verlag.

Lederach, J. P. (2003). The Little Book of Conflict Transformation. Good Books.

Panksepp, J. (1998). Affective Neuroscience. Oxford University Press.

Berger, J., & Milkman, K. (2012). What Makes Online Content Viral? Journal of Marketing Research.

McEwen, B. S. (2007). Physiology and Neurobiology of Stress. Annual Review of Medicine.

Rosenberg, M. B. (2001). Nonviolent Communication. PuddleDancer Press.

Gottman, J. M. (2015). The Science of Trust. W. W. Norton & Company.

Edmondson, A. (2018). The Fearless Organization. Wiley.

Davidson, R. J., & Begley, S. (2012). The Emotional Life of Your Brain. Penguin.

Tronick, E. (2007). The Neurobehavioral and Social-Emotional Development of Infants and Children. Norton.

Gross, J. J. (2015). Emotion Regulation: Current Status and Future Prospects. Psychological Inquiry

Streit heilt, wenn danach mehr Nähe spürbar ist als vorher. Wenn wir sagen können: „Ich verstehe dich jetzt besser, auch wenn ich dich nicht immer verstehe.“ Das ist kein Kompromiss, sondern Bewusstheit. Gesunder Streit ist kein Bruch – er ist eine Brücke zwischen zwei Wahrheiten

Gedanken für Mentale Elastizität®

Wann hast du das letzte Mal gestritten?

Nicht, um recht zu behalten, sondern um wirklich gehört zu werden?

Und mit wem müsstest du vielleicht einmal wieder streiten, um nicht still zu werden?



Fazit:

Mentale Elastizität® heißt nicht, jedem Konflikt auszuweichen, sie heißt, in Konflikten beweglich zu bleiben. Streit wird krankmachend, wenn er erstarrt. Er wird gesund, wenn er uns dehnt: in Geduld, Perspektive und Verständnis.

Jeder Konflikt, den wir bewusst führen, trainiert unsere innere Beweglichkeit und macht uns fähiger, mit uns und anderen in Verbindung zu bleiben.

„Konflikte lösen wir nicht durch Stärke, sondern durch Dehnbarkeit im Denken und Fühlen.“