

## Blogbeitrag mentale Gesundheit – Coaching - BGM

---



# Wenn Kritik zur Kränkung wird und warum wir im Beruf so oft persönlich reagieren

Rachel Zapp

Ein generationsgerechter Blick auf Erziehung, Selbstbild und Konfliktdynamik im Arbeitsleben

„Bitte nimm’s nicht persönlich“ – ein gut gemeinter Zusatz, der meist genau das Gegenteil bewirkt: Kritik wird emotional, polarisiert oder gar als Angriff empfunden. In vielen Teams führt das zu Spannungen, Missverständnissen oder Rückzug. Doch warum ist das so? Warum fällt es uns so schwer, sachliche Rückmeldungen als Chance zur Weiterentwicklung zu sehen? Dieser Artikel beleuchtet generationenübergreifend psychologische Wurzeln, gesellschaftliche Entwicklungen und erzieherische Einflüsse, die unser berufliches Miteinander heute maßgeblich prägen – oft unbewusst.

### IN DIESER AUSGABE

---

Dieser Artikel beleuchtet, warum Kritik im Berufsalltag häufig als persönlicher Angriff empfunden wird – und das generationenübergreifend. Er führt psychologische, biografische und gesellschaftliche Erklärungen zusammen und zeigt, wie Erziehungsstile (von autoritär bis selbstbestimmt) unsere heutige Feedback-Kultur prägen

# Kritik trifft das Selbstbild – nicht (nur) das Verhalten

Von Lara Wolfe Kritik an Verhalten wird häufig als Kritik an der Person wahrgenommen. Besonders dann, wenn das Selbstbild stark mit Leistung, sozialer Anerkennung oder moralischem Anspruch verknüpft ist. Wer z. B. stets als verantwortungsvoll, empathisch oder effizient gelten möchte, reagiert auf Rückmeldungen schnell defensiv – nicht aus Trotz, sondern aus Angst vor dem Verlust von Zugehörigkeit oder Wert.

## Die Prägung durch frühe Erziehung – zwischen autoritär und autonom

Viele Menschen der Generation X und der älteren Babyboomer-Generation sind in einer Kultur aufgewachsen, in der Gehorsam, Pflichterfüllung und Kritik durch Eltern oder Lehrkräfte mit dem Ziel der Disziplinierung verbunden waren. Wer „funktionierte“, wurde gelobt – wer Fehler machte, bestraft oder beschämt. Kritik bedeutete oft: „Du genügst nicht.“

Dagegen steht eine jüngere Generation (v. a. Generation Y und Z), die in vielen Fällen in einem dialogischeren, beziehungsorientierten Erziehungsstil aufgewachsen ist. Autonomie, Selbstbestimmung und das Bedürfnis, gesehen und respektiert zu werden, standen hier im Fokus.

## Fehlende Trennung von Rolle und Person – ein Generationenkonflikt?

In der Arbeitswelt ist die Trennung von Rolle und Identität zentral – doch sie gelingt nicht allen. Ältere Mitarbeitende, geprägt durch strukturelle Autorität, nehmen Kritik oft gelassener („Es geht ums Ergebnis“), während jüngere Kolleg\*innen diese schneller als Vertrauensbruch empfinden. Besonders in agilen oder kooperativen Arbeitsformen, in denen Beziehungen und Feedbackkultur wichtig sind, zeigt sich diese Spannung deutlich.



Psychologische Forschung zeigt, dass unser Selbstwertgefühl stark davon abhängt, wie andere uns wahrnehmen (vgl. Baumeister 1993). Wird dieses Bild bedroht – etwa durch Kritik – geraten wir in Stress. Die Amygdala (unser emotionales Alarmsystem) springt an, die Fähigkeit zur Differenzierung nimmt ab.

Erziehungsmodelle wie Waldorfpädagogik, Montessori oder demokratische Schulen fördern das individuelle Ausdrucksbedürfnis und legen weniger Wert auf äußere Korrektur. Doch auch das hat Folgen: Wer selten klare Grenzen oder kritische Rückmeldungen erfährt, empfindet diese später im Beruf häufig als Zumutung oder Ablehnung.

Unterschiedliche „Kritikbiografien“ führen zu unterschiedlichen Reaktionen: Die eine Generation fragt: „Was kann ich besser machen?“, die andere: „Warum sagst du mir das so?“ – das ist kein Ausdruck mangelnder Professionalität, sondern tief verankerter Erfahrungswelten.

## Selbstbestimmung als Risiko für Kränkbarkeit?

Was auf den ersten Blick paradox klingt, zeigt sich in Studien zur Selbstwirksamkeit und Verletzbarkeit: Menschen, die stark auf Eigenverantwortung und Gestaltungsmöglichkeiten fokussiert sind, empfinden äußere Kritik oft als Eingriff in ihre Autonomie. Wer gelernt hat, seine Entwicklung selbst zu steuern, erlebt Fremdkorrektur als Kontrollverlust.

## Was heißt das für Führung und Zusammenarbeit?

Die Relevanz für das BGM, Coaching und moderne Führung ist enorm. Kritik muss heute nicht nur sachlich korrekt, sondern auch beziehungsorientiert vermittelt werden. Gleichzeitig darf der Umgang mit Kritik kein Tabu sein – sonst droht eine Feedbackvermeidungskultur.

- ◆ Empathisch konfrontieren: Wer Feedback gibt, muss wissen, wie man es sagt – und wann.
- ◆ Kritik annehmen lernen: Trainings zur Selbstreflexion, Fehlerfreundlichkeit und Rollenklarheit helfen.
- ◆ Feedbackkultur stärken: Klare Strukturen, transparente Ziele und gemeinsames Verständnis schützen vor persönlichen Missverständnissen.



Die moderne Erziehungspsychologie (z. B. Jesper Juul, Remo Largo) betont die Bedeutung von gleichwürdiger Beziehung – aber sie warnt auch davor, Kinder in die Illusion zu entlassen, nie anecken oder kritisiert werden zu dürfen. Diese Erwartung wirkt in den Beruf hinein – mit steigender Konflikanfälligkeit.

## Fazit

## Wir brauchen neue Kritikkompetenz – generationenübergreifend

Kritik ist weder von gestern noch per se verletzend. Sie ist ein Spiegel – und wie wir hineinschauen, hängt von vielen Prägungen ab. Je besser wir unsere Reaktionen verstehen, desto souveräner können wir mit Rückmeldungen umgehen – ob als Führungskraft, Kolleg:in oder Team. Und vielleicht gelingt es uns dann, aus einem verletzten „Warum ich?“ ein konstruktives „Was können wir ändern?“ zu machen.