

{essentials{

Angelika Kutz

Toxische Kommunikation als Krankheitsursache in Unternehmen

Das Double Bind-Phänomen – eine
Einführung für Führungskräfte,
Berater, Coaches

essentials

Essentials liefern aktuelles Wissen in konzentrierter Form. Die Essenz dessen, worauf es als „State-of-the-Art“ in der gegenwärtigen Fachdiskussion oder in der Praxis ankommt. Essentials informieren schnell, unkompliziert und verständlich.

- als Einführung in ein aktuelles Thema aus Ihrem Fachgebiet
- als Einstieg in ein für Sie noch unbekanntes Themenfeld
- als Einblick, um zum Thema mitreden zu können.

Die Bücher in elektronischer und gedruckter Form bringen das Expertenwissen von Springer-Fachautoren kompakt zur Darstellung. Sie sind besonders für die Nutzung als eBook auf Tablet-PCs, eBook-Readern und Smartphones geeignet.

Essentials: Wissensbausteine aus den Wirtschafts-, Sozial- und Geisteswissenschaften, aus Technik und Naturwissenschaften sowie aus Medizin, Psychologie und Gesundheitsberufen. Von renommierten Autoren aller Springer-Verlagsmarken.

Angelika Kutz

Toxische Kommunikation als Krankheitsursache in Unternehmen

Das Double Bind-Phänomen – eine
Einführung für Führungskräfte,
Berater, Coaches



Springer

Angelika Kutz
Hannover
Deutschland

ISSN 2197-6708
essentials
ISBN 978-3-658-12891-3
DOI 10.1007/978-3-658-12892-0

ISSN 2197-6716 (electronic)
ISBN 978-3-658-12892-0 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer
© Springer Fachmedien Wiesbaden 2016
Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.
Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürfen.
Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Fachmedien Wiesbaden ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media (www.springer.com)

Was Sie in diesem Essential finden können

- Endlich verstehen,
 - wieso manche Unternehmen ihre Mitarbeiter in den sogenannten Burn-Out oder Wahnsinn treiben und
 - sich selbst und ihre Mitarbeiter dadurch paralysieren und demontieren.
- Was die Unternehmen dafür tun könnten, ihren auf psychosomatischen Problematiken basierenden Krankenstand zu senken.
- Was Sie selbst dagegen tun können.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
2 Traumatisierende Kommunikation (Double Bind)	3
2.1 Double Bind – Was ist das?	3
2.2 Psychische Wirkungen von Double Bind	7
2.3 Die Double Bind-induzierte Selbst-Wert-Vernichtungs-Maschinerie	10
2.4 Double Bind – Wegbereiter totalitärer Systeme und ihrer psychischen Folgen	12
3 Double Bind in Unternehmen	13
3.1 Der toxische Double Bind-Cocktail in Unternehmen	13
3.2 Systemkennzeichen von Double Bind-gefährdeten Unternehmen	17
3.3 Double Bind-Falle für externe Berater	23
3.4 Double Bind in Unternehmen: DAS Macht- und Kontrollinstrument	26
4 Psychische und andere Double Bind-Folgen in Unternehmen	29
4.1 Emotionale Folgen von Double Bind	29
4.2 Folgen für die Führungskräfte	34
4.3 Folgen für die Effektivität, Effizienz und damit Wettbewerbsfähigkeit	35
4.4 Folgen für den Unternehmensruf	36
5 Maßnahmenkatalog für Veränderungswillige	39
5.1 Was können Führungskräfte tun?	39