

Um welche Art von Dialog es geht

Paul Stammeier

Der Dialog ist für uns eine besondere Art, miteinander zu sprechen und einander zuzuhören. Dazu gehört vor allem auch, sich selbst zuzuhören, die eigenen Reaktionen zu spüren, die Herkunft der eigenen Gedanken zu erforschen, um nicht Gefangener des eigenen begrenzten Weltbildes zu bleiben.

Das geht nicht ohne Verlangsamung. Wie häufig verheddern wir uns in Konflikte bei übereilten Versuchen, schwierige Probleme auf die Schnelle lösen zu wollen? Wie häufig haben wir im Alltag das Gefühl, wie Sisyphos immer die gleichen Probleme wälzen zu müssen?

Was ist für den Dialog wichtig? Eine Bereitschaft aktiv, einfühlsam und möglichst unvoreingenommen zuzuhören und unsere Bewertungen oder gar Urteile in der Schwebe zu halten. Das heißt nicht, dass wir unsere Gefühle unterdrücken sollten. Aber es scheint kreativer zu sein, uns nicht so sehr mit unseren Gedanken und Meinungen zu identifizieren, wie wir es gemeinhin tun.

Im Dialog geht es darum, eigene und fremde Gedankenfelder in einer offenen, nicht manipulativen Form zu erkunden. Es geht auch darum herauszufinden, wie unsere Annahmen über das, was wir "Wirklichkeit" nennen, tief mit unseren jeweiligen kulturellen Normen und Verhaltensweisen verwoben sind.

Wir alle haben in uns ein tiefes, untergründiges Gespür dafür bewahrt, zu erkennen und zu erspüren, was ein wirklich fruchtbares Gesprächserlebnis ist bzw. war. Etwas, das uns innerlich tief angesprochen hat, vielleicht etwas, das wir "Einsicht" nennen können.

Im "Dialogprozess" geht es darum, diese fruchtbaren Momente in eine Disziplin zu verwandeln, die lern- und lehrbar ist. Der Dialog ist ein Versuch, ein Vorschlag, anders mit komplexen Fragen, Situationen, Problemen und Konflikten umzugehen: neu miteinander kreative Situationen zu schaffen, dem Denken auf die Spur zu kommen.

Wir verstehen den Dialog dabei sowohl als Begegnungsgeschehen als auch als Erkenntnis- und Bewusstseinsbildungsprozess.

- ◆ **Dialog als Begegnung:** "Wo aber das Gespräch sich in seinem Wesen erfüllt, zwischen Partnern, die sich einander in Wahrheit zugewandt haben, sich rückhaltlos äußern und vom Scheinen Wollen frei sind, vollzieht sich eine denkwürdige, nirgendwo sonst sich einstellende gemeinschaftliche Fruchtbarkeit." (Martin Buber). Die Leitfrage dabei ist: wie nutzen Menschen in verschiedenen Kulturen und Berufsfeldern dialogische Ansätze, um zu qualitativ neuen Einsichten und Lösungen zu kommen? Und: Was können wir von dieser Haltung, diesem "Geist des Dialogs" lernen?
- ◆ **Dialog als (kollektiver) Erkenntnisprozess:** "Wir schlagen vor, gemeinsam zu erkunden, was jeder von uns sagt, denkt und fühlt und darüber hinaus aber auch die tieferliegenden Beweggründe, Annahmen und Glaubenssätze zu erforschen, die dieses Sagen, Denken, Fühlen bestimmen. (...) Gewöhnliches Licht wird 'inkohärent' genannt, was bedeutet, dass es in alle möglichen Richtungen strahlt und die Lichtwellen nicht phasengleich sind, so dass sie nicht einschwingen. Ein Laser dagegen baut einen sehr konzentrierten Lichtstrahl auf, und der ist kohärent. Die Lichtwellen gewinnen an Kraft, weil alle in dieselbe Richtung gehen. Dieser Strahl kann alle möglichen Dinge bewirken, die gewöhnlichem Licht nicht möglich sind. Nun könnte man sagen, dass unser normales Denken in der Gesellschaft inkohärent ist - es geht in alle möglichen Richtungen, und die Gedanken widersprechen sich und heben sich gegenseitig auf. Aber wenn Menschen gemeinsam auf kohärente Weise dächten, hätten die Gedanken eine ungeheuerliche Macht." (David Bohm). Der Dialog ist hier eine Methode der Bewusstseinsbildung. Es gelingt den Beteiligten an dieser Art von Dialogprozess immer wieder, eigene Denkfallen und Begrenzungen zu überwinden, mit verschiedenen Sichtweisen zu experimentieren, um so kreativer zu werden. Der Dialog ist, sowohl in der Erwachsenenbildung als auch in der betrieblichen Organisationsentwicklung, zu einem Eckpfeiler für die Entwicklung lernender Organisationen geworden. Er kann ein wirkungsvolles Instrument sein, um die inhärente, selbst organisierte, kollektive Intelligenz von Gruppen zu nutzen und den kollektiven Prozess der Erkundung sowohl zu erweitern als auch zu vertiefen (Lernende Organisation, Kollektive Intelligenz, Selbstwahrnehmung, Teamkoordination).

Wir freuen uns über Menschen, die uns wirklich zuhören, und wir wissen auch, dass es andere Menschen aufschließt, wenn ihnen zugehört wird. Wie entsteht Fruchtbare und Neues zwischen Menschen? Was können wir tun, um solche Inseln und Kraftfelder gegenseitigen Verstehens und gemeinsamen Denkens in unserem Arbeitsalltag entstehen zu lassen? Vielleicht kann die Methode des Dialogprozesses dazu einige Hinweise und Anregungen geben.

