

Der Dialog – wichtige Elemente und die dialogische Grundhaltung

Das Wort Dialog leitet sich ab vom griechischen dialogos und bedeutet soviel wie freier Sinnfluss, der unter, durch oder zwischen Menschen hindurch fließt, bzw. ‚untereinander geteilter Sinn‘.

Beim Dialog steht das gemeinsame Neue, das im Gespräch entstehen kann, im Zentrum. Der Dialog setzt sich damit ab von der Diskussion. Ihr Ziel ist die kritische Analyse. Es gibt viele verschiedene Ansichten und jeder vertritt eine andere Meinung. Diese wird analysiert und zergliedert. Während bei der Diskussion der eigene Standpunkt zentral ist, steht beim Dialog das gemeinschaftliche Teilhaben am Gedankenfluss aller im Mittelpunkt.

Wovon geht nun der Dialog aus und was sind seine wichtigsten Elemente:

1. Jeder Mensch hat **grundlegende Annahmen und Meinungen**. Sie sagen nichts aus über einen logischen oder rational überprüfbar Sachverhalt. Sie sind vielmehr Ausdruck unseres konstruierten Weltbildes, das geprägt ist von unserer Geschichte. Meinungen sind somit immer subjektiv. Wir identifizieren uns mit ihnen, sie sind Teil von uns. Werden sie in Frage gestellt, löst dies häufig starke Gefühle. Wir beginnen sie zu verteidigen. Wir verteidigen damit v.a. unsere Grundannahmen. Wir wehren uns gegen Hinweise, dass sie falsch sein könnten. Das geschieht meistens unbewusst.

Es gibt soziale Strategien, um miteinander auszukommen, ohne die Ebene der eigenen Meinungen und Annahmen hinterfragen zu müssen. Z.B. „Flexibilität“ oder „Toleranz“: Wir richten uns auf der Meinungsebene ein und halten uns in ihr „beweglich“. Wechselseitige Flexibilität bei unterschiedlichen Meinungen und Standpunkten macht das Leben erträglicher.

Oder abweichende Meinungen werden erst gar nicht geäußert, bzw. die vorherrschende Meinung wird höchstens in Frage gestellt. Sobald ein Beschluss gefasst werden muss, wird ein Kompromiss ausgehandelt: Niemand besteht darauf, dass seine ganz spezifische eigene Meinung wiedergegeben wird. Die Folge davon ist, dass ein Beschluss aus einem Kompromiss von Meinungen besteht, die niemand in dieser Form je hatte. Und letztlich wird darum auch niemand wirklich hinter diesem Kompromiss stehen.

2. Der **Dialog** dagegen befasst sich mit den **Denkprozessen hinter den Annahmen**, nicht nur mit den Annahmen selbst. Es geht nicht darum, die eigenen Annahmen zu verteidigen. Vielmehr soll ein kohärenter, d.h. in dieselbe Richtung gehender, Gedankenfluss entstehen. Dieser gemeinsame Denkprozess innerhalb einer Gruppe geschieht sowohl auf der bewussten als auch auf der unbewussten Ebene. Damit wird ein gemeinsames Bewusstsein geschaffen. Es wird möglich, den anderen Menschen zu verstehen, selbst wenn man nicht seiner ‚Meinung‘ ist. Man interessiert sich echt dafür, warum der andere zu seinem (dem meinetwegen möglicherweise so entgegengesetzten) Standpunkt gekommen ist. Gemeinschaft entsteht dabei nicht durch Nivellierung der unterschiedlichen Ansichten, sondern durch gegenseitige Ergänzung. Wenn ich mit der Ideenwelt der andern konfrontiert werde, irritiert mich das Fremde vielleicht. Doch in einem weiteren Schritt erscheinen dann die unversöhnlichen Gedanken auf der Meinungsebene plötzlich als verschiedene Aspekte



eines umfassenderen oder neuen Gedankens. Nur wenn scheinbar Widersprüchliches zugelassen wird, kann möglicherweise etwas Neues, Gemeinsames entstehen.

Oder wie auf einem Kalenderzettel zu lesen war:

*Wenn Sie denken, sie sind verwirrt,
so fassen Sie sich ein Herz:
Sie sind nur in Kontakt mit der Wirklichkeit*

Wie geschieht das nun in einem Dialog? Wenn ein Teilnehmer einer Dialoggruppe eine Äußerung macht und seine Gesprächspartnerin antwortet, so erkennt er einen Unterschied zwischen dem, was er sagen wollte und dem, was seine Gesprächspartnerin verstanden hat. Beim Nachdenken und Sprechen über diesen Unterschied wird vielleicht das Erkennen von etwas Neuem möglich. Das könnte sowohl für die eigene Sichtweise, als auch für die Sichtweise der Gesprächspartnerin relevant sein. Voraussetzung ist, dass uneingeschränkt und vorurteilsfrei zugehört werden kann und keine gegenseitige Beeinflussung stattfindet. Diese Art zu kommunizieren ermöglicht echte Kooperation. Zusammen kann etwas gemeinsames Neues geschaffen werden.

Um das zu erreichen sind bestimmte Grundelemente Voraussetzung. Diese ermöglichen erst eine dialogische Kommunikationskultur.

3. Grundelemente des Dialogs

- 3.1 Ein wichtiges Element des Dialogs ist das „**in der Schweben halten**“ von Annahmen:
 - Wir sind weder von den eigenen Annahmen überzeugt, noch zweifeln wir sie an.
 - Wir bewerten sie nicht als gut oder schlecht.
 - Wir decken Annahmen auf, ohne zu Schlussfolgerungen oder Urteilen zu kommen oder zu handeln. Sie werden nur „angeschaut“.
 - Wir versuchen die Verbindung wahrzunehmen zwischen den Gedanken, den körperlichen Reaktionen darauf und den damit verbundenen Gefühlen.
 - Die Gruppe wird so zu einem Spiegel für jeden Beteiligten und dessen Annahmen.
- 3.2 Damit das ‚In der Schweben halten‘ überhaupt möglich wird, ist **Propriozeption, d.h. Eigenwahrnehmung, des Denkens** notwendig. Damit wird ein Spiegel geschaffen, mit dem wir die Folgen unseres Denkens erkennen können: Wenn ich mich so beobachte, werde ich einen Impuls zu denken erkennen. Dann kommt der Gedanke, und der Gedanke kann ein Gefühl hervorrufen, was vielleicht eine neue Absicht zu denken auslöst, und so weiter. Dieser Zusammenhänge versuche ich mir mit Hilfe der Gruppe bewusst zu werden. Ohne propriozeptives Denken ist uns vielleicht nicht bewusst, dass ein Gefühl von einem Gedanken hervorgerufen wurde. Es wird stattdessen als direkte Wahrnehmung der Realität verstanden, was zu Verwirrung und falschen Reaktionen führen kann. Indem wir im Dialog dem Denken unsere Aufmerksamkeit zuwenden, öffnet sich möglicherweise der Weg für kreative, neue Lösungen.
- 3.3 Weiter werden in einem Dialog wie ihn Böhme beschrieben hat, **keine Ziele** verfolgt, **keine Entscheidungen** getroffen und es gibt auch **keine ‚Traktandenliste‘**, da dies den Gedankenfluss einschränken würde.

Dialog in diesem engeren Sinne ist bei **Gesprächen im beruflichen Alltag** daher nur beschränkt möglich, weil häufig eine Zielsetzung im Zentrum steht. Es kann aber hilfreich sein,



wenn sich die Beteiligten z.B. bei einem Einschulungsgespräch, zumindest die Annahmen und vielleicht auch die damit verbundenen Gefühle gegenseitig formulieren und anhören, damit sie wissen, worin sie eigentlich bestehen. Bei Problemen wissen die Beteiligten nämlich sehr oft gar nicht, von was für Annahmen der andere ausgeht. Aber sie denken, sie wüssten es und reagieren darauf. Ebenso bewahrt uns das Wissen um die Subjektivität von Annahmen und ihrer geschichtlichen Entstehung möglicherweise vor unproduktiven Diskussionen über deren Realitätsgehalt.

Für Gespräche im beruflichen Kontext ist daher v.a. eine **dialogische Grundhaltung** sehr hilfreich. Hier nochmals zusammenfassend, was diese auszeichnet:

- Es geht darum, zusammen mit andern eine **gemeinsame Wirklichkeit herzustellen**,
- **Einsichten** zu gewinnen statt Ansichten zu verbreiten. Ziel ist ein **gemeinsamer Erkenntnisprozess**, gemeinsames Verstehen.
- **Gefühle** werden in den Dienst des gegenseitigen Verstehens gestellt.
- Im **gemeinsamen Blick auf die Sache** werden unterschiedliche Ansichten nicht vorschnell als Gegensätze verstanden, sondern als unterschiedliche Aspekte, Blickwinkel und Sichtweisen derselben, gemeinsamen Sache.
- Es gilt, **Interesse für das Unbekannte und Bereitschaft zum Risiko** zu entwickeln und möglicherweise eine gewohnte Vorstellung aufzugeben, bevor man über eine neue verfügt.

Dies erreichen wir, in dem wir unsere Annahmen in der Schwebelage halten, unser Denken beobachten und vorerst keine bestimmten Ziele verfolgen.

Literatur:

- Böhm David (2000): Der Dialog. Das offene Gespräch am Ende der Diskussion. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Dietz Karl-Martin (2001): Dialog. Die Kunst der Zusammenarbeit. Menon Verlag in Heidelberg.

