

## Editorial

Gespräch, Diskussion, Debatte – Was bedeutet es eigentlich, wenn man von Dialog, von dialogischer Führung oder gar von einer Dialogkultur in Organisationen spricht?

R U D I B A L L R E I C H

### Was ist Dialog?

„Was ist erquicklicher als Licht? Das Gespräch!“ Diese Aussage Goethes ist dann nachzuvollziehen, wenn sich die Beteiligten in einem Gespräch so begegnen, dass jeder sagen kann: „Ich fühle mich verstanden, ich verstehe auch die anderen und auch unser Gesprächsthema hat sich aufgehellt!“ In einem Dialog geschieht das. Der Logos, d.h. das Verstehen und die Einsicht in die Sache gehen dabei durch die GesprächspartnerInnen hindurch (dia= durch, hindurch). Es ist das „Licht des Verstehens“, der Logos, der die Begegnung so erquicklich macht.

Anders ist es bei misslingenden Gesprächen, im Streit und im Konflikt. Jeder bleibt mit seinem Denken bei sich, erreicht die Anderen nicht und wird auch von den Anderen nicht verstanden. Emotionen bestimmen das Handeln, bauen Mauern zwischen den Menschen oder treiben zum aggressiven Angriff. MediatorInnen versuchen, die Streitenden aus dieser emotionalen Abkapselung herauszuführen und Prozesse des Verstehens anzuregen: Dass die Streitparteien ihr eigenes Denken, Fühlen, Wollen und Handeln besser verstehen und dass sie fähig werden durch einen Perspektivenwechsel auch die Gegenpartei entsprechend zu verstehen. Dadurch wird es möglich, Lösungen auf der Sachebene zu finden.

Walton, R./MacKersie, R. (1965): A behavioral theory of labor negotiations, an analysis of a social interaction system. New York

#### Literaturhinweis:

© Trigon Entwicklungsberatung