

Das Wort Dialog kommt von dem griechischen Wort *diálogos*, was „durch etwas“ bedeutet. Nach David Bohm ist der Dialog ein freier Sinnstrom, der durch eine ganze Gruppe fließen kann, wenn sich alle dialogisch verhalten. So kann etwas Neues, Kreatives entstehen, das zu Beginn eines Dialoges noch nicht vorhanden war, sondern erst durch das gemeinsame Denken entstanden ist (vgl. Bohm 2011, S. 33).

Der Dialog lebt davon, dass jeder Beteiligte flexibel und bereit ist, seine eigene Meinung durch das Gesagte der anderen zu hinterfragen und somit im Feld der Dialogpartner die Möglichkeit zu schaffen, gemeinsam zu denken und so eine neue und größere Erkenntnis zu erreichen, als nur die Summe der Kenntnisse der Einzelnen. Der Austausch der am Dialog beteiligten Menschen sollte möglichst vorurteilsfrei stattfinden.

Der Dialog setzt gute Kommunikationsfähigkeiten der Beteiligten voraus, ist aber mehr als gute Kommunikation. Das Besondere des Dialoges ist der ihm zugrundeliegende Gedanke, dass durch ihn ein Sinnstrom innerhalb der Beteiligten möglich ist (vgl. Bohm 2011, S. 32–33).

Der wohl erste berühmte Vertreter des Dialoges war Sokrates (469–399 vor Christi), der auf den Marktplätzen Athens seine Mitbürger durch das Hinterfragen des Gesagten dazu brachte, deren innewohnende Haltung und Gedanken zu ergründen. Mit dieser Hebammenkunst (*Mäeutik*) machte er sich allerdings auch viele Feinde und wurde von seinen dialogunfähigen Feinden in der Politik zum Tode durch den Schierlingsbecher verurteilt (vgl. Poller 2010, S. 69).

Hier zeigte sich schon in der Antike das noch heute aktuelle Problem, dass der Dialog und der Dialogführer eine Umgebung brauchen, die selbstreflektiert, kritikfähig und eben dialogfähig ist.

Im Nachfolgenden soll es um die Dialogfähigkeit von Managern im Sinne von Bohm (2011) und Petersen (2003) in einer in der Praxis umsetzbaren Ausgestaltung gehen (vgl. Kleinhenz 2015).

Hierbei sind folgende Kriterien wichtig:

- Der Dialog als erlernbare Disziplin, mit dem Ziel, mit den Dialogpartnern ein gemeinsames Verständnis zu erreichen.
- Der Dialog als Chance, sanktionsfrei über Hierarchien hinaus miteinander den Status Quo in Frage zu stellen und neue Problemlösungen zu finden.
- Die Voraussetzung des gelungenen Dialoges in diesem Sinne sind:
 - Vertrauensfähigkeit
 - Wertschätzung und Anerkennung
 - Visionsfähigkeit über ein gemeinsames Ziel
 - Fähigkeit, aktiv zuzuhören
 - Wille zur gemeinsamen Reflektion
 - Bereitschaft, Unvollkommenheiten zu akzeptieren und ständig zu lernen
 - freundliche Fehlertoleranz
 - kritische Bescheidenheit und Authentizität

Die nachfolgenden Kapitel betrachten Extrempersönlichkeiten in der Führung und stellen die Voraussetzungen für dialogische Führung der jeweiligen Persönlichkeitsstruktur gegenüber.

Die dunkle Seite der Macht: eine Typologie von Führung
Kleinhenz, S.

2016, IX, 46 S. 3 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-12318-5