

Dialog als Beitrag zu „Friedenslogik weiterdenken“

„Bei dieser Form von Dialog geht es vor allem darum, voneinander und miteinander zu lernen und unsere Fähigkeit zu verbessern, uns kreativ ein Bild von der Lage zu machen. Indem wir die unterschiedlichsten Perspektiven mit einbeziehen, erhalten wir Zugang zu einer kollektiven Weisheit, die größer ist als die jedes einzelnen. Das aber setzt voraus, dass wir den Mut, das existenzielle Bedürfnis haben, das Feld unserer Wahrnehmung erweitern zu wollen.“

Linda Ellinor

I. Der Dialog – ein Blick auf die Entstehungsgeschichte

Zur Zeit wird viel von Dialog gesprochen und dessen Alltagsverständnis reicht von einem netten angenehmen Gespräch, Verhandlungen, Diskussionen, Debatten, gegenseitigen Monologen oder auch wirklicher Begegnung im Gespräch. Dialog ist nicht neu, sondern eine alte Tradition in vielen Kulturen, die seit einigen Jahren wieder entdeckt und weiterentwickelt wird.

Für die Entwicklung des Dialogs als Raum des gemeinsamen kreativen Denkens sind neben historischen Vorläufern einer dialogischen Kommunikation verschiedene frühe Kulturen ebenso bedeutsam wie Weltbilder, Vorstellungsmodelle und Ideen aus den modernen Natur- und Human- und zunehmend auch Organisations- und Managementwissenschaften. Für die jüngere Philosophie hat das Werk von *Martin Buber, jüdischer Religionsphilosoph*, Mitte der 1950- Jahre, *DAS DIALOGISCHE PRINZIP* besondere Bedeutung.

Der heute in Organisationen angewendete Ansatz basiert wesentlich auf der Arbeit des *Quantenphysikers und Philosophen David Bohm, DER DIALOG. Das offene Gespräch am Ende der Diskussionen*. Er hat in den 1980- Jahren DIALOG als eine Gruppen-Kommunikationsform entwickelt, die das gemeinsame kreative Denken fördert und die dialogischen Haltungen der Teilnehmenden herausbildet. Dadurch werden komplexe Zusammenhänge unserer Denk- und Verhaltensmuster deutlicher

und es können Lernräume für neue Perspektiven und Ideen entstehen. Diese Dialogpraxis erhellt nicht nur den Inhalt der Kommunikation, sondern gleichermaßen auch den Prozess der Wahrnehmung der Kommunikation selbst. Damit können persönliche Transformations- und Entwicklungsprozesse in einem geschützten Raum wachsen.

Der so inspirierte Dialogprozess fand zunehmend Eingang in verschiedene Arbeitsbereiche wie z.B. Sozialarbeit, Mediation, Psychotherapie, Bildungs-, Friedens- und Konfliktarbeit sowie Organisationsentwicklung (OE).

Von dem *Dialogue Project* des Massachusetts Institute of Technology (MIT) in Boston wurde der DIALOG-Prozess im Kontext der Forschungs- und Bildungsarbeiten zu einem wirksamen Instrument für die Förderung fruchtbarer Kommunikation und Schaffung eines kreativen Gedankenfeldes für individuelle und organisationale Veränderungsprozesse. Insbesondere Peter Garret, Edgar H. Schein, Peter Senge, Freeman Dhority, Otto Scharmer und William Isaacs haben es maßgeblich im Bereich OE verankert. Martina, Tobias und Johannes Hartkemeyer sowie Heidemarie Wünsche- Piétzka u.a. haben das Dialog-Konzept theoretisch und praktisch für den Fortbildungsbereich weiter qualifiziert.

In der Friedens- und Konfliktarbeit sowie im Konzept der Friedenslogik wird Dialog als Kernaufgabe begriffen. Dabei ist Dialog nicht nur eine diplomatische Aufgabe, eine weitere Methode und Workshop-Format oder gar Patentrezept für ein friedliches Miteinander, sondern in erster Linie die Fähigkeit zuzuhören und einen offenen Lernraum zu gestalten, in dem Begegnung möglich wird.

Angesichts großer gesellschaftlicher Herausforderungen, seien es Klimawandel, weltweite Migrationsbewegungen, zunehmende gewaltvolle Auseinandersetzungen und geopolitische Polarisierungen, ist das Thema Gestaltung von Veränderungs- und Transformationsprozessen auf vielen Ebenen von zunehmender Bedeutung und das betrifft auch unsere Kommunikationskultur.

Dies umso mehr, wenn wir mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen, Mikrokulturen oder aus ganz verschiedenen Lebenswelten zusammentreffen, die unterschiedliche Sprachen sprechen, ihre je eigenen Grundannahmen, Denk- und Handlungsweisen haben. Es erfordert nicht nur individuelle Veränderungsprozesse, sondern auch tiefgreifende Reflexionen unserer eigenen Denkmuster und eine Infragestellung eigener Annahmen, Einstellungen und auch unserer Kommunikationsformen. Transformationen in verschiedenen Kulturen erfordern auch einen prozessorientierten Blick auf die politische Gesamtsituation und eine Überwindung des fragmentierten Denkens, indem wir versuchen einzelne Probleme zu isolieren, um sie angeblich zu lösen.

Der dialogische Ansatz schlägt dagegen vor, die *implizite Ordnung*, die Verbindung der Einzelteile aufzuspüren und deren integrale Beziehung zueinander zu verstehen und uns somit der Komplexität von systemischen Interdependenzen anzunähern. Dabei geht es nicht nur um eine theoretische Analyse, sondern um einen konkreten Erfahrungsprozess, den Bohm als „partizipierendes Denken“ beschreibt und seine ursprüngliche Bedeutung als *teilhaben* – sei es an einer gemeinsamen Mahlzeit oder

Quelle – und *teilnehmen* im Sinne von „seinen Beitrag leisten, sich beteiligen“ (Bohm 2014:160) betont. Dabei hebt Bohm den Unterschied von „*thoughting*“ und *thinking* hervor. *Thoughting* als Austausch des schon Gedachten aus der Erinnerung und *thinking* als den Denkprozess selbst, der eine kreative Intelligenz fördert und im empathischen Zuhören eine Perspektivenerweiterung ermöglicht.

Wie können wir also am gemeinsamen Denken teilhaben und teilnehmen, unsere Weisheiten und Potentiale in einer Gemeinschaft in einem kreativen Prozess entfalten?

Wie können wir wieder lernen, in bewußter Wertschätzung andere Menschen besser zu verstehen und ihnen auf Augenhöhe begegnen?

Wie können wir aus der Beharrlichkeit des bereits Gedachten unsere Achtsamkeit auf unsere aktuellen Denkprozesse richten, und unsere Ansichten in der Schwebelage halten, um neue Perspektiven zuzulassen?

Gründe genug, unser Verständnis von Dialog genauer zu beleuchten, denn Dialogfähigkeit ist erlernbar, aber setzt die Bereitschaft voraus, eigene Annahmen, Grundauffassungen, Vorurteile und Wahrnehmungen zu überdenken, Deutungshoheiten infrage zu stellen und Perspektiven zu erweitern. Mithin ist der Dialog auch eine Einladung, eigene Haltungen zu öffnen, um neue Handlungsorientierungen und Beziehungen zu sich, zu Gemeinschaften und Gesellschaften sowie zur Natur zu erkunden.

II. Dialog, Verhandlung, Diskussion und Debatte

Dialog - Verhandlungen - Diskussion – Debatten sind unterschiedliche Kommunikationsformen, die je nach Anliegen und Kontext ihre Bedeutung und ihren Wert haben.

Im ursprünglichen Wortsinn meint „*dia*“ „durch“ und „*logos*“ „das sinnvolle Wort“. Von *David Bohm* wird **Dialog** in seinem o.g. Grundlagenwerk in eben diesem Sinne als **‘das Fließen von Sinn’ und das Erschließen von Bedeutung’** beschrieben.

Um diesem Prozess nahe zu kommen wird in einem bestimmten Setting gearbeitet, in dem ein Kreis gebildet und ein hierarchiefreier Raum gebildet wird – ein Kommunikationscontainer oder Vertrauensraum. Die Teilnehmenden sprechen zur Mitte, nehmen sozusagen am Ganzen teil und beteiligen sich daran. Eine lernende Grundhaltung ermöglicht dabei Vorurteile und Vor-Annahmen kritisch anzuschauen und zu hinterfragen.

Der Dialog wird nicht moderiert, sondern begleitet, wobei ausgebildete Facilitatoren eher als Katalysatoren für den Sinn-Fluss fungieren. Jede/r ist für den Prozess mitverantwortlich und spricht mit einem Redesymbol. Es gibt keine festgelegte Agenda und es wird im Dialog keine Entscheidung getroffen. Gleichwohl wird zwischen einem generativen Dialog, den die Gruppen ad hoc selbst festlegen und

einem strategischen oder thematischen Dialog, wobei das Thema vorgeschlagen wird, unterschieden.

Im Unterschied dazu werden in **Verhandlungen** ausgehend von verschiedenen Positionen in Kompromissen Übereinkünfte und formale Vereinbarungen getroffen. In **Diskussionen** und **Debatten** gilt es mit Argumenten und rhetorischen Fähigkeiten den eigenen Standpunkt darzulegen und möglichst gegenteilige Positionen „zu schlagen“ (frz. Debatte, sp. batir, engl. debate), um eigene Positionen und Interessen im Streitgespräch durchzusetzen und zu gewinnen. Diese Kommunikationsformen folgen einer festgelegten Agenda, sind ergebnisorientiert und werden meist moderiert.

Gegensätzliche Positionen artikulieren und kontrovers erläutern ist wichtig für demokratische Prozesse und unabdingbarer Teil einer transparenten offenen Gesellschaft.

Tabelle: Unterschiede zwischen Verhandlung, Debatte/Diskussion und Dialog

	Verhandlung	Diskussion/ Debatte	Dialog
Ziel	Erreichung eines konkreten Ziels	Beweisführung, Legitimierung eigener Ansichten und Argumente	Erwartung der Transformation der menschlichen Beziehungen
Arbeitsweise	Versuch, unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse durch spezifische Vereinbarungen zu befriedigen.	Aufbau in sich logischer Argumente Rhetorik, Wissen, Anspruch auf Deutungshoheit	Anerkennung und Wertschätzung vieler Wissen, um neue Kapazitäten und Kompetenzen aufzubauen
Haltung	Man erwartet die Bereitschaft der Parteien eine Vereinbarung zu treffen	Persönliches Wissen und Wahrheiten verteidigen	Überzeugung, eine neue konstruktive Beziehung zu erkunden und gemeinsam aufzubauen
Beziehungsebene	Sachebene über die verhandelt wird Macht, Kompromissbereitschaft	Sachebene über die verhandelt wird Macht, Gewinner - Verlierer	Versuch neue Art der Beziehung auf der Basis des Respekts und gegenseitigen Lernens
Aufmerksamkeit	Teilnehmende hören zu, um die Argumente des Anderen verstehen und mit eigenen Interessen zu verbinden	Teilnehmende hören zu, um die Argumente des Anderen zu schlagen	Teilnehmende hören zu, um die Ansichten und zugrundeliegenden Annahmen des Anderen besser zu verstehen
Kreativität	Teilnehmende verteidigen ihre Ansichten und handeln	Teilnehmende drücken ihre Ansichten aus und	Teilnehmende teilen ihre Perspektiven in einer erkundenen

	Kompromisse aus	beharren auf ihrer Sichtweise	Haltung und suchen einen gemeinsamen Prozess
Erkenntnisfelder	Zielorientierung, neue Information auf der Basis der Vergangenheit, des "Gedachten"	Fokussierung, keine neue Information, Wiederholung des "Gedachten"	Prozessorientierung, neue Perspektiven im Co-kreativen Denkprozess

(Ausarbeitung G. Weber nach Pruitt 2008; Hartkemeyer 2016; UNDP 2013)

Aber, um aus dem Kreislauf des „Gedachten“ in den Fluss des Denkens zu gelangen, verlangt es auch inne zuhalten und eine Weile zu beobachten, um die Muster in diesem Fluss aufzuspüren und die immer wieder neu entstehenden Gestaltungsformen zu erkunden.

Dazu bedarf es natürlich der Geduld und der Verlangsamung, aber auch dialogischer Kompetenzen, deren Schwerpunkte je nach Individuum, Gruppe oder Organisation unterschiedlich gelagert sein können.

Sechs dialogische Kompetenzen

□ Eine lernende Haltung verkörpern

Diese Fähigkeit ermöglicht es uns, wieder neugierig zu sein und unsere kulturelle Konditionierung, als Wissende aufzutreten, abzulegen. Der Zen-Meister Shunryu Suzuki hat es folgendermaßen formuliert: „Im Anfängergeist gibt es viele Möglichkeiten. Im Geist des Experten gibt es wenige.“

□ Radikaler Respekt

Respekt heißt für uns, die andere Person in ihrem Wesen als legitim anzuerkennen. Respekt ist aktiver als Toleranz: Ich bemühe mich darum, die Welt aus der Perspektive des Anderen / der Anderen zu betrachten.

□ Offenheit

Dies bedeutet, die Bereitschaft mitzubringen, offen zu sein für neue Ideen, andere Perspektiven, offen dafür, lang gehegte eigene Annahmen und Bewertungen in Frage zu stellen.

□ „Sprich vom Herzen“, fasse Dich kurz

Damit ist gemeint, dass ich von dem spreche, was mir wirklich wichtig ist, mich wesentlich angeht. Ich rede nicht, um rhetorisch zu brillieren, zu theoretisieren, einen Vortrag zu halten. Ich fasse mich kurz, bin ökonomisch mit Worten.

□ Aufmerksames Zuhören

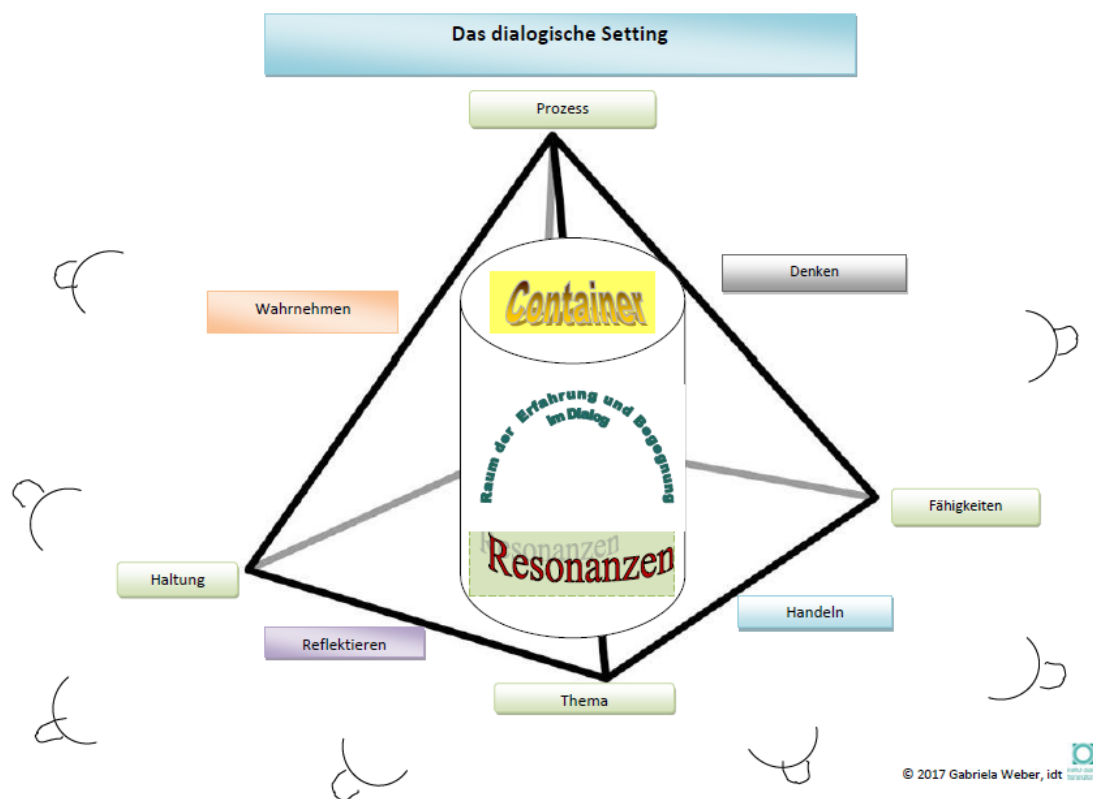
Hier geht es um qualitatives Zuhören: das heißt, ich lausche dem anderen so vorbehaltlos wie möglich, sowie mit empathischer Zugewandtheit, welche die Sprechenden einlädt, die eigene Welt vertrauensvoll sichtbar zu machen.

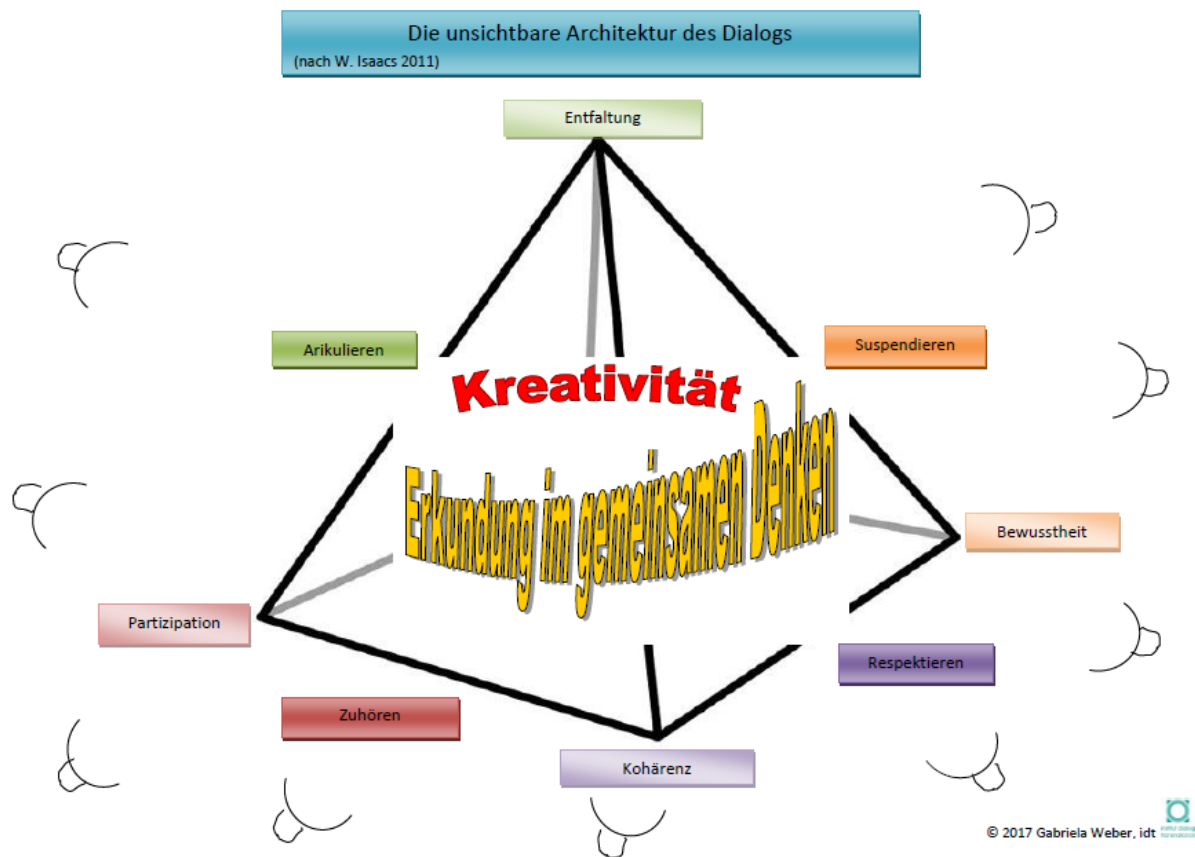
□ Annahmen und Bewertungen in der Schweben halten (Suspendieren)

Unsere individuell unterschiedlichen Glaubenssätze, Interpretationen und Annahmen liefern uns Zündstoff für endlose Missverständnisse und Konflikte.

Im Dialog üben wir, unsere Annahmen und Bewertungen offenzulegen und in der Schweben zu halten.

Diese Kompetenzen lassen sich in einer entschleunigten Kommunikation, die den Individuen einen Platz geben, erwerben. Dabei wird die Entscheidungskompetenz und Handlungsfähigkeit gefördert, aber im Dialog selbst findet keine Entscheidung statt.





III. Dia-logos trifft Friedens-logos

Der so verstandene Dialog hat seit einigen Jahren Aktionsräume in der Entwicklungs- und Friedensarbeit eröffnet und bietet auch einen wichtigen Baustein, um Friedenslogik weiter zu denken. Seit Anfang 2000 hat Dialogarbeit Eingang in die Entwicklungszusammenarbeit vor allem in Bereichen der Demokratieförderung und Konflikttransformation gefunden und wurde wegweisend vom United Nations Development Programme (UNDP) u.a. in Lateinamerika auf der Basis der o.g. Vordenker und lateinamerikanischen Autoren wie z.B. Paulo Freire konzipiert und weiterentwickelt.

In der aktuellen internationalen Entwicklung bietet die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung mit den in der Präambel definierten fünf Dimensionen (Menschen, Planet, Wohlstand, Frieden, Partnerschaft) die Chance, die komplexen Ursachen von Gewalt anzugehen. Frieden ist in den SDG erstmalig als explizite Zieldimension erfasst und soll bei der Umsetzung aller 17 Ziele Berücksichtigung finden.

Dialog in der Friedensarbeit, insbesondere in der gewaltfreien Prävention, der elicativen Konflikttransformation¹ und Friedenskonsolidierung hat eine klare transformative Zielrichtung und impliziert damit auch die Bereitschaft zum transformativen Lernen und der Wahrnehmung von Leerstellen in den Kommunikationsfähigkeiten, indem neue Perspektiven in der Wahrnehmung, den Emotionen und in eigene Wissensbereiche integriert werden. Dies bildet wesentliche Bausteine für einen Systemwandel, der gesellschaftlich nachhaltig von sozialen Beziehungsgefügen getragen wird.

Bei dem Bemühen, eine Logik (i.S.v. Sinn, Fluss, Beziehung) des Friedens gemeinsam weiter zu denken und die Vielfalt der Perspektiven zu erkunden, bildet die Dialogfähigkeit eine wesentliche Ressource für den Frieden. Denn das kreative Potential der Dialogarbeit zur Stärkung der Friedenslogik liegt in der Reflexion der eigenen Grundannahmen und fragmentierten Denkmustern sowie dem Erlernen kohärenter Denkprozesse und Handlungsorientierungen.

Links & Literatur:

Institut dialog transnational:

<http://www.dialog-transnational.eu>

European Network for Dialogue Facilitation

<http://dialogue-facilitators.eu/>

Bar-On, Dan: Die "Anderen" in Uns. Dialog als Modell der interkulturellen Konfliktbewältigung. Edition Körber-Stiftung, Hamburg, 2001

Bar-On, Dan: Das innere und das äußere "Andere". Ein jüdisch-palästinensischer Dialog in Israel.

In: B. Heimannsberg/Ch.J. Schmidt-Lellek (Hg.): Interkulturelle Beratung und Mediation. EHP-Organisation, Köln, 2000, pp. 343-378

Bohm, David & Donald Factor, Peter Garrett: Dialog, ein Vorschlag, 1992

https://psychotherapieluzern.ch/wp-content/uploads/2017/07/BohmFactorGarret_Dialog.pdf

¹ Ausgehend von dem Konzept der elicativen Konflikttransformation von John Paul Lederach hat der österreichische Friedensforscher Wolfgang Dietrich den Begriff weiterentwickelt und als feststehenden Ausdruck in den deutschen Sprachgebrauch eingeführt. „Elicit“ bedeutet so viel wie „hervorlocken“. Gemeint ist, dass die „Konfliktlösung“ nicht von außen zugeführt wird, sondern aus der Mitte der Konfliktparteien entsteht.

Bohm, David: Der Dialog - Das offene Gespräch am Ende der Diskussion, Stuttgart 2014

Buber, Martin: Das dialogische Prinzip, Gerlingen 1992

Hartkemeyer, Johannes F. & Hartkemeyer, Martina & Tobias:
Dialogische Intelligenz. Aus dem Käfig des Gedachten in den Kosmos gemeinsamen Denkens, Frankfurt a.M. 2016

Hemesath, Sebastian: Elicitive Konfliktbearbeitung

<http://www.wissenschaft-und-frieden.de/seite.php?artikelID=2099>

Isaacs, William: Dialog als Kunst gemeinsam zu denken, Berlin 2011

Pruitt, Bettye Käufer, Katrin: Dialogue as a Tool for Peaceful Conflict Transformation, 2002 pdf

<http://d3associates.net/sites/default/files/Pruitt%20and%20Kaeufer%20-%20Dialogue%20as%20tool.pdf>

UNDP: Democratic Dialogue – A Handbook for Practitioners, 2007 pdf

<http://www.undp.org/content/dam/undp/library/crisis%20prevention/democratic%20dialogue.pdf>

UNDP: Practical Guide on Democratic Dialogue, 2013 pdf

<http://www.democraticdialoguenetwork.org>

Video: Putting Ourselves in Their Shoes: The Dialogue Table of Tintaya, Peru

<https://vimeo.com/32384076>

Wissenschaft & Frieden 2017-3: Ressourcen des Friedens

<http://www.wissenschaft-und-frieden.de/seite.php?artikelID=2216>

Dokumentation zum Abendsymposium „Vom Frieden her denken und handeln - Alternativen zur Sicherheitslogik und Gewaltkultur“ vom 17.11.2017

Bestellung oder kostenloser Download unter:

www.frauenetzwerk-fuer-den-frieden.de/verein/friedensmaterial

Die Autorin bietet Seminare zu den Grundlagen der Dialogarbeit an.

Kontakt: Gabriela Weber, Sozialwissenschaftlerin M.A., Dialog-Facilitatorin

Email: gweber2017@gmail.com

Mobile: +49 176 34255773