

Dialog. Die Kunst der Zusammenarbeit

Vorwort zur vierten Auflage

Das zunehmende Interesse an „Dialogischer Führung“ und „Dialogischer Unternehmenskultur“ hat eine Neuauflage nötig gemacht. Änderungen im Text wurden diesmal nicht vorgenommen. Das vorliegende Buch, das zuerst 1998 erschienen ist, beschreibt Grundgedanken und -beobachtungen der dialogischen Sozialkunst. Später folgten noch Ausarbeitungen in spezielle Richtungen: im Hinblick auf Unternehmensführung (Dietz, Kracht 2002/2011³), auf die Führung kollegial verwalteter Schulen (Dietz 2006) und vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft (Dietz 2008b). Neu erschienen ist in diesem Jahr eine sehr knappe Einführung in die Dialogische Unternehmenskultur (Dietz 2013), die zugleich auch auf Englisch und Italienisch verfügbar ist und außerdem eine ebenfalls kurze Betrachtung über das zugrunde liegende Verständnis von „Freiheit“ (Dietz 2013b).

Für die weiteren Zusammenhänge, insbesondere auch zur Bedeutung des Begriffs „Dialog“, wie er hier gemeint ist, sei auf die Homepage des Friedrich von Hardenberg Instituts für Kulturwissenschaften, Heidelberg, verwiesen (www.hardenberginstitut.de/...).

Die Dialogische Kultur der Zusammenarbeit stellt sich anspruchsvolle Ziele:

1. dem einzelnen Menschen die Entwicklung im Gesamtgeschehen ermöglichen,
2. den gegebenen Verhältnissen in ihrer Komplexität gewachsen sein,
3. produktive Fähigkeiten anregen und realisieren,
4. die eigenständigen Tätigkeiten der Einzelnen zu einem Ganzen verbinden.

Die Kapitel des Buches unterscheiden sich in ihrem Charakter. Zunächst wird vor dem Hintergrund der Bewusstseinsentwicklung beschrieben, worin die Aufgabe besteht ("Individualismus als Sozialprinzip"). Dann folgt eine Charakterisierung der vier Sozialprozesse, die an die Stelle traditioneller Strukturen, Regeln und

Vorschriften treten ("Begegnung", "Transparenz", "Beratung", "Entschluß"). Daran anschließend werden die inneren Zugriffe erläutert, die in den sozialen Prozessen gefordert und zugleich gefördert werden ("Dialog", "Stufen geistiger Aktivität"). Sie durchziehen und ermöglichen alle vier Prozesse. Die beiden letzten Kapitel sollen eine praktische Umgestaltung des laufenden Betriebs erleichtern ("Basiswissen", "Strukturen im Übergang").

Vielfältige Anregungen verdanke ich der langjährigen "dialogischen" Zusammenarbeit mit meinen Kollegen am Hardenberg Institut, Thomas Kracht, Jürgen Paul und Rudy Vandercruysse, die ihrerseits viele Seminare zum Thema in Unternehmen und Organisationen durchführen. Daneben beziehe ich seit langem und noch immer wertvolle Anregungen aus den Gesprächen mit Seminarteilnehmern in verschiedenen Unternehmen. Frau Christa v. Grumbkow, der Lektorin im MENON Verlag, danke ich für das rasche Erscheinen der vierten Auflage, nachdem die dritte unvorhergesehen schnell vergriffen war.

Heidelberg, im Dezember 2013

Karl-Martin Dietz