

“Es geht darum, den Dialog auf einer Ebene zu halten, wo die Meinungen ans Licht kommen, man sie aber noch ansehen kann. ... Vielleicht werden noch andere Annahmen aufgedeckt, aber wir halten sie alle in der Schwebelage und sehen sie uns an, stellen fest, was sie bedeuten.” (David Bohm)

Verschiedenheit verbinden - Dialog als Methode

Heike Weinbach

Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, wie viel und was Sie über sich selbst wissen? Nehmen Sie sich doch diese Zeit der Nachdenklichkeit oder suchen Sie das Gespräch mit Anderen darüber. Denn oft glauben wir Menschen allzu gerne, dass wir unser Ich kennen. Doch werden wir immer wieder damit konfrontiert, dass wir uns selbst, unsere eigene Identität als von uns verschieden erleben. Wir schauen auf Fotos, Filme, sehen uns, erkennen uns manchmal kaum, können uns, wenn überhaupt, nur an Bruchstücke desjenigen oder derjenigen erinnern, wer wir mal gewesen sind. Unsere Kenntnis über uns selbst ist begrenzt, sie ist flexibel, sie ist unterschiedlich je nach Zeit, Kontext, wir müssen das Wissen über uns selbst auch immer wieder herstellen, in gewisser Weise erfinden wir uns dabei auch ein Stück neu. Manchmal sind andere Menschen an diesem Prozess beteiligt: sie erinnern sich an Dinge, die wir gestern oder vor langer Zeit gesagt oder getan haben, obwohl diese Sätze oder Handlungen uns selbst plötzlich ganz fremd vorkommen, so als hätten wir damit nichts zu tun.

Was und wie viel wissen wir denn über andere Menschen? Denken Sie auch hierüber einmal im Stillen oder im Austausch nach. Wissen über Menschen, die wir kaum oder gar nicht kennen? Oder was wissen wir über Menschen, die wir glauben, gut zu kennen? Was wir von Menschen wissen können, ist begrenzt, um ein vielfaches begrenzter als das Wissen über uns selbst. Oft glauben wir über Menschen Bescheid zu wissen, wo wir letztlich nur unsere eigenen Bilder und Phantasien über diese aufrufen. Eine Patientin erzählte einer Ärztin, dass ihre türkischen Eltern AkademikerInnen sind, die Ärztin glaubte ihr das nicht. Ihre Bilder über andere waren so stark, dass sie einen offenen Dialog erschwert haben. Mit Bildern und Phantasien verknüpfen sich Bewertungen: Aufwertungen und Abwertungen, Zugänge und Ausschlüsse. Diese Denkformen des vermeintlichen “Bescheid-Wissens” über andere sind keine Angelegenheit einer einzelnen Person, es handelt sich um strukturell bedingte Machtmuster, die die Funktion haben, zu hierarchisieren, Ausgrenzung und Diskriminierung herzustellen, Menschen untereinander fremd zu machen. Beteiligt ist die Gesellschaft als Ganzes daran, JEDE PERSON auf unterschiedliche Weise. Das heißt aber auch: Menschen schaden sich selbst, berauben sich der Möglichkeiten der Begegnung. Denn wo Gewalt oder gewaltförmige Handlungen ausgeübt werden, bleiben diejenigen, die so handeln ebenso wenig unberührt davon, wie diejenigen, die so behandelt werden. Verletzendes Handeln wird im englischen Kontext von

Antidiskriminierungsarbeit als "triggern" bezeichnet (vgl. Czollek/Weinbach 2008). Trigger: (engl.: Auslöser, Zünder, Abzug) sind Wörter/Phrasen/Stereotype/ Handlungen, mit denen ein abwertender, verachtungsvoller Bezug zu selbst oder fremd zugeschriebenen sozialen Gruppenzugehörigkeiten hergestellt wird, wie zum Beispiel: *"Alkohol ist ein Problem der Unterschicht"*; *"Arbeiter lesen die Bildzeitung"*; *"PolitikerInnen lügen."*; *"ÄrztInnen sind nur am Geld interessiert"*; *"Die Jugend von heute ist viel gewaltbereiter als wir früher"*. Trigger haben auch die Form von anderen als Sprach-Handlungen, wie zum Beispiel: die Hinausweisung von wohnungslosen Menschen aus Berliner Bahnhöfen und Einkaufszentren oder der Verzicht auf eine medizinische Behandlung aus Kostengründen. Trigger lösen bei Menschen das Gefühl von Verletztsein, Herabgesetzt-Werden, Verachtet-Werden, Ausgegrenzt-Werden, Verallgemeinert-Werden aus. Sie sind ein Mittel, um die komplexe Individualität eines jeden Menschen vergessen zu machen. Verletzungsgefühle, die durch Trigger ausgelöst werden, können auch entstehen, wenn ich eine Triggerhandlung sehe, höre, davon erfahre, auch wenn ich nicht selbst unmittelbar die betroffene Person bin. Ich kann mich davon berühren lassen und eine Verbindung zu den betroffenen Personen herstellen und damit einen Zugang zum eingreifenden Handeln möglich machen. Wenn Sie über folgende Fragen nachdenken oder mit anderen sprechen, so werden Sie vielleicht feststellen, wie tief verwoben wir Menschen in Triggerstrukturen sind, und wie bedeutsam die Bewusstwerdung darüber ist, um andere Wege, wie die der Achtsamkeit und des Dialogs gehen zu können: Welche Trigger verwenden Sie selbst? Mit welche Triggern sind Sie schon getroffen worden? Welche Trigger nehmen sie sonst noch in ihrem Alltag wahr?

Wie ist es möglich, Menschen anders zu begegnen? Wie können wir Menschen im professionellen und im gesellschaftlichen Kontext auf eine Weise verstehen und sehen, dass wir sie nicht fremd machen müssen, sie nicht herabsetzen wollen, sondern eine grundsätzlich wohlwollende Haltung gegenüber Menschen einnehmen können. Das Konzept des offenen Dialogs ist eine erlernbare Methode und Haltung für die Begegnung zwischen Menschen und ein Weg diese Begegnung aktiv herzustellen. Dialog bedeutet "mittels Worte" eine Verständigung herzustellen, dies kann in vielen Sprachen und Sprachformen, mit oder ohne Übersetzungen geschehen. Die Konzepte des offenen Dialogs, wie sie beispielsweise in Deutschland von Cornelia Muth für den medizinischen und sozialarbeiterischen Kontext, von Leah C. Czollek, Gudrun Perko, Heike Weinbach für den pädagogischen und sozialarbeiterischen Kontext expliziert wurden und von Johannes Schopp für die Elternarbeit und Soziale Arbeit haben gemeinsame Wurzeln in der jüdischen Dialogtradition, der Mahloquet, eine Tradition der Auslegungen und Interpretationen (durch Gespräche) von Talmud und Thora: "Das dialogische Prinzip, das sich sowohl in Bezug auf die Interpretation, auf die Interpretierenden als auch auf die Lehrenden entwickelt hat, wird Mahloquet genannt" (Czollek 2003). Dialog ist in diesem Sinne ein Austausch von Geschichten, Interpretationen, Ideen und Sichtweisen, um voneinander zu lernen, nicht um zu urteilen oder zu bewerten. Wir treten in einen Dialog ein, um Wissen zu bekommen, um Wissen

und Erfahrungen zu lauschen und auf uns wirken zu lassen. Dialogische Begegnungen machen Verschiedenheit sichtbar, weil sie sprechen darf, da sein darf, wirken darf (vgl. Gurevitch 2000). Ziel ist keine Übereinstimmung, manchmal entsteht vielleicht eine Annäherung, vielleicht auch die eine oder andere Gemeinsamkeit oder eine Anregung zur Verschiebung, Veränderung der eigenen Perspektiven und Denkstrukturen durch uns selbst. Oft aber können im dialogischen Prozess Sichtweisen und Perspektiven nebeneinander stehen bleiben und gerade das empfinden Menschen als Bereicherung und angenehmes Miteinander. Die Voraussetzung für ein dialogisches Miteinander sind Respekt, Achtsamkeit und ein guter Wille, nämlich die Bereitschaft, vom anderen Menschen positiv zu denken, eingedenk dessen, dass ich, was ich von ihr/ihm wissen kann, nur durch sie/ihn erfahren kann: "Wenn wir eines Weges gehen und einem Menschen begegnen, der uns entgegenkam und auch eines Weges ging, kennen wir nur unser Stück, nicht das seine, das seine erleben wir nämlich nur in der Begegnung. ... Es widerfährt uns in der Begegnung. Aber wir verheben uns daran, wenn wir davon als von einem Etwas jenseits der Begegnung reden" (Buber 1997). Für diese Form des Dialogs sind unter anderen folgende Prämissen wichtig, wie sie von Czollek und Perko (2006) aufgestellt wurden und hier adaptiert und ergänzt werden:

Gesprächsform

- Menschen hören sich zu.
- Menschen möchten Menschen verstehen und fragen nach.
- Den Geschichten der Menschen wird Raum geben.
- Jede Rede wird gehört und hat gleiches Gewicht.
- Menschen sprechen miteinander, ohne das eigene Ich ins Zentrum zu stellen: Sie suchen Verbindung und Begegnung.
- Menschen erzählen Hintergründe und Ansichten. Sie beschreiben, aber bewerten nicht,
- Menschen generalisieren sich nicht, sondern Sprechen aus der subjektiven Perspektive.
- Achtsamkeit: Jede Person acht auf jede Person im Gespräch,

Ethische Haltung

- Menschen nehmen eine Haltung der Demut ein: Sie wissen um die Begrenztheit ihres Wissens um sich selbst und um andere.

- Menschen geben die Allmachtsphantasie auf, als Einzige/r Recht zu haben,
- Menschen erleben die Gleichwertigkeit verschiedener Denkinhalte
- Wo immer ein Dialog nicht gelingen mag, so bleibt die Vorstellung, dass einNeuanfang immer wieder möglich sein kann.
- Menschen gehen im dialogischen Prozess respektvoll und anerkennend miteinander um.
- Menschen übernehmen gegenseitig Verantwortung füreinander.
- Jede einzelne Mensch übernimmt, so wie es ihm möglich ist, Verantwortung für das eigene Handeln.
- Menschen lassen Verschiedenheit zu.
- Gewaltlosigkeit in der Sprache und im Handeln ist eine Prämisse für den Dialog.

De-Hierarchisierung

- Im Dialog gibt keine übergeordnete Instanz, die darüber entscheidet, was richtig oder falsch ist.
- Im Dialog sind alle Subjekte gleichberechtigt.
- Die kulturelle Identität tritt hinter das Individuum zurück.
- Es gibt kein gewalttätiges Zwingen von Menschen in Strukturen und Meinungen.
- Es gibt keinen Kampf der Positionen.
- Multiperspektivität und die Vielstimmigkeit der Sichtweisen ist wünschenswert: historische und gegenwärtige Perspektiven werden erzählt.
- Es geht um keine Belohnung.

Zielsetzung

- Menschen suchen, wo es wichtig wird, nach Win-Win-Lösungen, handeln Kompromisse aus oder ein anderes Ergebnis, mit dem alle einverstanden sind.
- Es geht nicht um Überzeugung des anderen von "meiner" Meinung.
- Es geht nicht um das Finden der Wahrheit, sondern um Bewegung und Berührung durch die vielen Perspektiven.

- Es gibt keine abgeschlossene Lösung, sondern Dialog bedeutet Prozess und offene Perspektive.

Cornelia Muth hat ein dialogphilosophisches Konzept für die Interaktion zwischen PatientInnen, ÄrztInnen/Ärzten, Pflegepersonal, SozialarbeiterInnen ausgearbeitet und vermittelt dieses in Seminaren. Sie nimmt Bezug auf die jüdische Dialogphilosophie von Martin Buber sowie auf AutorInnen, die an der "Vision einer dialogorientierten Medizin" arbeiten, wie zum Beispiel Geisler, Kamps, Kampit (vgl, Muth 2008). Dabei geht es darum, dass sich Ärztin und Patientin im professionellen Kontext so begegnen können, dass keine Person um die Macht ihrer Position und Meinung ringt, sondern dass sie sich als wechselseitig und generell Abhängige, das heißt als Menschen, wahrnehmen. Dabei sollen Professionelle im medizinischen Bereich sich ihrer Wissensmacht bewusst sein, sie verantwortungsvoll handhaben und mit dem Wissen der PatientInnen verbinden: "Erst wenn keiner der beiden mehr um Macht ringt, erkennen sich die jeweiligen Seiten existentiell ... Das damit verbundene Beziehungsgeschehen treibt den Heilungs- und Hilfeprozess voran" (Muth 2008, 16). Auch die Rolle der ExpertInnen wird im dialogischen Prozess anders gesehen, im Sinne der De-Hierarchisierung: "So ist der Mensch als Experte/Expertin immer wieder auch AnfängerIn" (Muth 2008, 27).

Für die Ausarbeitung einer dialogorientierten Medizin ist die Etablierung von Dialogseminaren in der Ausbildung eine zwingende Notwendigkeit. Dialog kann nicht nur theoretisch vermittelt werden, sondern muss als Haltung gelernt und geübt werden. Dabei lässt sich auf gut ausgearbeitete Dialogkonzepte, wie die zuvor beschriebenen, zurückgreifen. Weitere Konzepte für die offene Dialogarbeit sind: David Bohms Konzept zur Etablierung von Dialoggruppen; das auf langjährigen Erfahrungen beruhende von Johannes Schopp entwickelte Konzept der Dialogischen Elternseminare, welches auch die Idee der Salutogenese mit einbezieht; die Trainings zur gewaltfreien Kommunikation von Marshall Rosenberg sowie afrikanische Konzepte des Palavers (vgl, Watzke 2004) oder die Konzepte zum Sokratischen Dialog/Gespräch (vgl, Birnbacher Krohn 2002) und Dan Bar-Ons (2001) Dialogmodell zur interkulturellen Konfliktbearbeitung.

Aus den vorhandenen Materialien lassen sich Konzepte für die Aus- und Weiterbildung im medizinischen Bereich sowie in anderen Feldern entwickeln. Die ILO Generalversammlung hat 2000 auf die Notwendigkeit der Etablierung dialogischen Lernens verwiesen: "Government should establish a framework for effective social dialogue and partnerships in training and employment." , darin wird auch die Forderung nach kontinuierlichem Training erhoben. Die Europäische Kommission hat in ihrer Beschäftigungspolitik ebenfalls zur Implementierung von sozialem Dialog aufgefordert (vgl. Heyes 2007). Dialogisches Lernen führt in der Bundesrepublik Deutschland derzeit noch ein Nischendasein, wenn die Gesellschaft sich in eine friedvolle und respektvolle transformieren soll, wird "das offene Gespräch am Ende der Diskussionen" (Bohm) an den Anfang von Lernprozessen rücken.

Literatur:

Bar-On, Dan: Die "Anderen" in uns. Dialog als Modell der interkulturellen Konfliktbewältigung, Hamburg 2001

Birnbacher, Dieter/Krohn, Dieter (Hg.): Das Sokratische Gespräch, Stuttgart 2002

Bohm, David: Der Dialog. Das offene Gespräch am Ende der Diskussionen, dritte Auflage, Stuttgart 2002

Buber, Martin: Das dialogische Prinzip, Gerlingen 1997

Czollek, Leah Carola: „Am Anfang war das Wort. Aspekte jüdischen Dialoges und die Vielstimmigkeit von Multikulturalismus in: Verständigung in finsternen Zeiten. Interkulturelle Dialoge statt ‚Clash of Civilizations‘“, Hg. Leah Carola Czollek / Gudrun Perko, Köln 2003, S. 44 – 65

Czollek, Leah Carola / Perko, Gudrun: Mahloquet als integrative Methode des Dialoges: ein Mediationsverfahren in sieben Stationen. In: Perspektive Mediation. Beiträge zur KonfliktKultur 4, 2006, Wien, S. 192–197

Czollek, Leah C./Perko, Gudrun: Lernen in der Begegnung. Theorie und Praxis von Social Justice Trainings hg. von Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismus e.V., 2. Auflage, Düsseldorf 2008

Gurevitch, Zali: Plurality in Dialogue: A Comment on Bakhtin. In: Sociology 34 (2) 2000, S.243-263

Heyes, Jason: Training, Social Dialogue and Collective Bargaining in Western Europe In: Economic and Industrial Democracy 28 (2) 2007, S.239-258

Muth, Cornelia/Nauerth, Annette: Dialog und Diagnostik. Ein praxisorientiertes Handbuch für Lehrende, Wien 2008

Rosenberg, Marshall B.: Gewaltfreie Kommunikation. Aufrichtig und einfühlsam miteinander sprechen. Neue Wege in der Mediation und im Umgang mit Konflikten, Paderborn 2003

Schopp, Johannes: Eltern Stärken. Dialogische Elternseminare. Ein Leitfaden für die Praxis, Opladen 2006

Watzke, Ed: Äquilibristischer Tanz zwischen Welten : auf dem Weg zu einer transgressiven Mediation, Mönchengladbach 2004

