

Dialogische Führung

Karl-Martin Dietz, Thomas Kracht

Grundlagen – Praxis – Fallbeispiel: dm-drogerie markt - Campus Verlag GmbH – ISBN 978-3-593-37170-2

Markus Notter-Binder
Nürig 486 - 9107 Urnäsch

071 264 26 74
076 459 33 78
www.zeitinsel.ch



Die Grundhaltungen des Dialogischen

1. Gemeinsam einen Zusammenhang mit der Wirklichkeit herstellen

Gelingt es, vom Ganzen auf das Einzelne zu blicken? Gelingt es, Vorgänge als solche zu beurteilen und nicht nur im Hinblick auf Nutzen und Schaden für mich oder meine Interessengruppe?

2. Eindeutigkeit in der Begegnung der Absichten erreichen wollen

Gelingt es, Absichten nicht hinter Positionen verstecken zu müssen? Gelingt es, die Absichten der Anderen zu respektieren?

3. Gefühle und Emotionen in den Dienst des Verstehens stellen

Gelingt es, zu erforschen, warum etwas sympathisch oder unsympathisch erscheint?

4. Die gemeinsame Sache vorwärts bringen

Gelingt es, auch die Ideen der Anderen gemeinsam weiter zu spinnen?

5. Für Unerwartetes offen sein

Gelingt es, zwischen den Dialogpartnerinnen und Dialogpartner neue Ideen entstehen zu lassen?

Quelle: Dietz, Kracht (2007) S. 106 ff

Die Prozesse der Zusammenarbeit

• Individuelle Begegnung

Gelingt es allen, zu erfahren,
- was der andere Mensch verwirklichen will?
- wo sein Potenzial liegt?
- welches die Motive seines Handelns sind?

• Transparenz

Gelingt es allen, die relevanten Tatsachen transparent zu machen? Sachverhalte? Ziele? Motive?

• Beratung => Empfehlung

- Gelingt es, die unterschiedlichen Kompetenzen der einzelnen Menschen in möglichst grosser Vielfalt zum Tragen zu bringen?
- Gelingt es, die unterschiedlichen Ansätze zusammenkommen zu lassen, damit sie an einer Ganzheit mitgestalten?
- Gelingt es dieses Ganze zur Fruchtbarkeit zu bringen?

• Entscheidung => Vereinbarung

Gelingt es, Verbindlichkeiten entstehen zu lassen? Gelingt es, dass Menschen die Verantwortung übernehmen und die Entscheidungen umsetzen?

Quelle: Dietz, Kracht (2007) S.96 ff

Die Kultur von „Werte statt Kosten“

• Wertbildungsrechnung statt Kostenrechnung

Die internen Leistungen werden mit einem Preis versehen, der gerade kostendeckend sein soll. Durch die so aufgestellten Leistungskataloge kommen auch interne Abteilungen zu „Umsätzen“.

• Wertschöpfung statt Schuld(en)zuweisung

Intern werden nicht „Kosten“ verrechnet (Schuldzuweisung), sondern „Leistungen“ berechnet (wirtschaftlicher Handel), was zu größerem Bewusstsein hinsichtlich Wertschöpfung und internem Leistungsaustausch führt.

• Mitarbeiterereinkommen statt Personalkosten

Mitarbeitende verursachen keine Kosten, sondern erfüllen Bedürfnisse, die im Zusammenhang mit Kunden-Wertschöpfung entstehen. Ansonsten könnten die sozialen Einrichtungen aus Kostengründen geschlossen werden.

Siehe auch auf der Rückseite!

Quelle: Selders, Jan (2007)
im controller magazin, 1/2007, S. 85-89