

Dialog statt Diskussion

Eine schnell lernende Organisation ist weitestgehend davon abhängig, Annahmen und realitätsferne Erfahrung als Grundlage für das Handeln der Führungskräfte von Fakten und strategischen Entscheidungen zu trennen.

Streitgespräche (Diskussionen) bewegen sich im wesentlichen an der Oberfläche der Kommunikation und führen bei Argument und Gegenargument nicht selten zu Ärger in einer "lernfreien" Atmosphäre.

Im Rahmen absoluter Offenheit der Verpflichtung zur Unverletzbarkeit und Lernbereitschaft macht es Sinn, unterhalb der Diskussionsthemen einen Dialog zu führen indem Annahmen, erfolgsbezogene Beschlüsse und Paralogismen sichtbar werden.

Inhalte:

- Der Unterschied Diskussion und Dialog
- Wichtige Erkenntnisse über Rahmenbedingungen im Markt
- Unsere Zusammenarbeit im gesamten Unternehmen und den einzelnen Abteilungen
- Unsere Fähigkeit zu dialogisieren
- Systemisches Denken als Managementfähigkeit