

Von Holger Scholz

Artikeltags: Achtsamkeit; Anteilnahme; Ausgleich; Baldwin, Christina; Emotion; Fire Lane Deer, John; First Nations; Führung; Gemeinschaftsbildung; Humor; Indianer; Kommunikation; Lakota; Linnea, Ann; Management; Ordnung; Peck, Scott; Respekt; Scholz, Holger

Der Weg der Lakota

Gute Gründe, sich mit indianischer Kultur zu beschäftigen
– von Holger Scholz

Unsere Zeit mit ihren komplexen und globalen Herausforderungen verlangt nach neuen Formen, Zusammenarbeit und Organisationen zu gestalten. Hierfür können die Führungspraktiken der Lakota Anregungen liefern.

Die Kultur der Lakota gehört zu den ältesten aktiven Sozialgefügen. Mit der Hilfe und der Weisheit von großen Führern ist das Volk der Lakota-Indianer seit Jahrtausenden in der Lage, schwierigen Zeiten und Veränderungen zu begegnen. Ihre sozialen Errungenschaften, ihr Wissen über die Natur ebenso wie uralte Rituale halfen ihnen, ihre traditionelle Lebensweise bis heute zu bewahren.

Nicht nur für die Lakota, sondern für alle heute lebenden Menschen sind weise Entscheidungen und zukunftsweisende Führungspraktiken entscheidend, um in der sogenannten modernen Zeit mit ihren komplexen und globalen Herausforderungen zu bestehen und sie mit Blick auf zukünftige Generationen zu gestalten. Da geht es offenbar nicht nur um Intelligenz und Technik. Denn nicht alles, was denkbar und machbar ist, erscheint gegenwärtig als hilfreich.

Ein Blick auf die Weisheit und die Überlieferungen der "First Nations" – speziell der Lakota-Indianer – erscheint daher lohnend. Wir tun dies weder im Sinn eines romantisch-exotischen Eskapismus noch spielerisch als "Hobbyistentum" oder Liebhaberei, sondern aus Überzeugung und Gewissheit, dass neue Formen der Führung und des Managements notwendig sind und dass hierfür die Führungspraktiken der Lakota Anregungen liefern können.

Management und Führung heute

Der aktuelle Diskurs über Management und Führung ringt um Antworten auf einen grundlegenden gesellschaftlichen Wandel. Eine weltweite und übergreifende Krise in der von Menschen gemachten Welt ist quasi in allen Lebensfeldern unschwer zu erkennen, von unserer individuellen Biografie und Lebensführung bis hin zu unseren Institutionen und Organisationen. Das ist keine Krise eines einzelnen Sektors, sondern eine gesamtgesellschaftliche Krise. Es ist auch die Krise des Kapitalismus.

Es ist die Krise dessen, was wir geworden sind und was unsere Gesellschaft geworden ist. Eine solche Krise lässt sich nicht mehr durch Einzelmaßnahmen kurieren, sie muss grundsätzlich gelöst werden. Was gilt es zu tun?

Wir müssen darüber Klarheit gewinnen, wer wir sind und wer wir sein könnten. Denn wir sind nicht nur Gewordene. Wir sind auch Werdende. Wir haben eine Chance. Wir haben die Fähigkeit zu denken, innezuhalten und zu reflektieren.

Der Anfang allen Managements und aller Führung ist das eigene Denken. Was denke ich über die Welt und darüber, wie sie funktioniert? Was denke ich über mich? Und über andere?

Ein Beispiel:

Grundannahme A: Die Welt ist ein Ort, wo man sich durchsetzen muss, und der Mensch ist die Krone der Schöpfung.

Grundannahme B: Die Welt ist ein wundersames, großes Geheimnis, und der Mensch ist mit allem verwandt.

Psychologen und Kommunikationswissenschaftler nennen dies *Grundannahmen* oder *mentale Modelle*. Sie steuern, wie wir die Welt und einzelne Geschehnisse interpretieren und wie wir darauf reagieren. Es macht einen Unterschied, wie und was wir denken.

Dies ist immanent wichtig für Management und Führung. Mit welchen inneren Bildern sind wir unterwegs? Wie interpretiere ich disruptiven Wandel in Markt und Gesellschaft? Mit Grundannahme A oder B? Meine Interpretation der Ereignisse bestimmt, wie ich darauf reagiere.

Die eigenen Grundannahmen sind deutlicher zu erkennen, indem wir sie mit denjenigen anderer Menschen und anderer Kulturen abgleichen.

Die Kultur der Lakota und ihre innere Verfasstheit

Als Beispiel für die innere Verfasstheit – die Haltung, Grundannahmen, inneren Bilder, Werte – einer anderen Kultur dient hier ein Blick auf die lebensphilosophischen und kulturellen Überlieferungen der "First Nations", im Speziellen der Lakota-Indianer.

In diesem Abschnitt werden exemplarisch einige Sozialpraktiken beschrieben, die in und um das Ritual der Schwitzhütte erfahrbar sind. Zur Klärung: Diese Ausführungen beruhen nicht auf der weisen Erläuterung eines Lakota-Chiefs. In der Lakota-Kultur wird Wissen nicht wie bei uns ausformuliert und standardisiert weitergegeben, sondern durch Erleben. Vieles vermittelt sich allmählich und informiert unbewusst das Denken und Handeln. Das heißt einerseits, dass das, was hier steht, meine eigene Interpretation aus persönlichem Erleben ist. Und andererseits, dass bei den Lakota auch einfachste Praktiken Implikationen auf die innere Verfasstheit desjenigen haben, der sie durchführt. Ich bin überzeugt: Das ist nicht nur bei den Lakota so, sondern überall, bloß ist es uns oft nicht mehr bewusst. Und das ist der Hebel.

Für Ausgleich sorgen

Durch den direkten Kontakt mit Mutter Erde erfahren wir, die Lakota, starken Respekt vor der Natur und ihren Elementen Feuer, Wasser, Luft und Erde. Wir stehen nicht über der Schöpfung. Wir sind ein Teil von ihr. Wenn wir im Rahmen der Zeremonie etwas aus der Natur nehmen, geben wir etwas anderes zurück. Wir opfern Tabak oder Speichel. Wir geben etwas von uns. Wenn wir zum Beispiel das Feuer entzünden, sind wir gewahr, dass wir Insekten und einigen kleinen Tierchen die Heimstatt nehmen und dass auch einige verbrennen werden. Wir wissen aber auch, dass sie sich für eine gute Sache hingeben. Dafür bedanken wir uns. Denn sie sind unsere Brüder und Schwestern. Das Feuer ist heilig.

Führung steht immer in Beziehung zu anderen beziehungsweise anderem – etwas, das größer ist als man selbst. Daher ist die Grundlage aller Führung, für Balance zu sorgen, für eine gute Beziehung. Geben und nehmen. Nähe und Distanz. Öffnen und schließen. Zeit für Aktion ebenso wie Zeit für Einkehr und Reflexion, als Selbst- oder Teamreflexion. Ein guter Führer ist der, der einen siebten Sinn für diese Arten des Ausgleichs hat. Er fragt sich zum Beispiel: "Was ist nun – für mein Team, für meinen Kunden, für meine Frau, für die Welt – als Nächstes dran? Was kann ich beitragen? Was will oder muss gesagt werden (für eine weitere gute Entwicklung)?" In der Managersprache nennt man diesen siebten Sinn, diese intuitive Art der Führung "Situation Sensing". Es geht darum, den Kontext zu erspüren, die Antennen offen zu haben, um dann durch eine kleine Intervention, vielleicht nur eine Geste, vielleicht auch etwas Größeres, für eine Art des Ausgleichs zu sorgen und den Dingen eine gute Richtung zu geben.

Für andere und anderes beten

In vielen Ritualen geht es nicht um mich, sondern um andere und anderes. Daher bitten und beten wir in der Schwitzhütte nicht für uns, sondern für andere. Wir bitten und beten um Gesundheit, Liebe, Stärke, Kraft für eine ganz bestimmte Person. Nicht für irgendjemanden, sondern für eine Person, die wir kennen und die einen Namen hat. Wir tun dies in dem Wissen, dass es uns gut geht, wenn es anderen gut geht. Es gibt bei uns die Redensart "What goes around comes around". Es macht uns stark und reinigt uns, wenn wir eine ganze Zeit lang nicht an uns selbst denken, sondern etwas für andere tun. So kommen Dinge wieder in Balance. Wir

sind mit uns und der Welt im Reinen, und wenn wir aus der Schwitzhütte treten, beginnt ein neuer Zyklus. Wir sind wie neugeboren.

Indem wir dieses Ritual praktizieren, lernen wir, einer Sache zu dienen, die größer ist als wir selbst. Schon in der Vorbereitung lernen wir Selbstdisziplin und verantwortungsvolle Übernahme von Aufgaben, die uns zur Durchführung des Rituals anvertraut wurden (zum Beispiel Steine sammeln, den Platz säubern, Holz spalten, Wasser beschaffen, das Weidengerüst mit Pferddecken abdecken und so weiter). Dabei entdecken wir stille, unaufgeregte Einzelarbeit ebenso wie Teamwork.

Dieser Akt der Fokussierung auf andere korrespondiert mit einer Praktik der Selbstführung, die Hochleistungsbergsteiger anwenden, um als Team schwierige Phasen zu überwinden. "Change Focus", heißt es da. Hör auf, dich selbst zu bemitleiden. Geh weg von dir – ganz besonders in Momenten, in denen du nicht weiterweißt. Konzentriere dich auf den anderen und kümmere dich um ihn.

"Change Focus – Take Care!" "Take Care" im Sinne von "aufpassen". "Sorge tragen für etwas" und "Acht geben".

Um den Gedanken von "Take Care" für die Führung und die Entwicklung einer tragfähigen Kultur in Institutionen und Organisationen zu übersetzen, ist nicht viel nötig. Wir können es direkt umsetzen. Es einüben.

Von Herzen sprechen

Während wir in der Schwitzhütte sind, hören wir zu, was der Wasseraufgießer spricht und betet. Wir singen alte Lakota-Songs, die selbst auch Gebete sind. Wir erleben den direkten Kontakt mit den Elementen Feuer (glühende Steine), Wasser in Form von Wasserdampf, Luft (ja, die gibt es hier drinnen auch) und Erde, auf der wir sitzen und die uns angenehme Kühle spendet. Immer wenn die Tür, der Eingang zur Schwitzhütte, offen ist, und das passiert viermal, ist Zeit für ein kurzes Gebet. Wir sprechen nur, wenn die Tür offen ist. Wir sprechen von Herzen. Kurz und kräftig. Wir halten keine langen Reden, sondern versuchen schnell und direkt von dem Ort aus zu sprechen, wo unsere Emotionen liegen. Wir beenden unser Gebet mit einem kurzen "Ho!" im Sinne von "Ich habe gesprochen". Und alle anderen bekräftigen dies ebenfalls durch ein gemeinsames "Ho!". Manchmal wird dazu noch ein wenig Wasser auf die Steine gegeben. Dies hilft, das Gebet aus der Hütte raus ins Universum zu tragen.

Als Führungskraft muss ich in der Lage sein, von Herzen zu sprechen. Nicht immer, aber oft. Hier geht es um Offenheit, um einen Kanal nach oben – ich versuche verbunden zu sein mit der Schöpfung, während ich spreche, und habe keine Angst davor, verletzbar zu sein. "Es ist in meiner Verletzbarkeit, in der ich mit anderen in Kontakt komme", sagte dazu kürzlich ein international renommierter Kollege und Keynote-Sprecher im Rahmen eines Seminars. Auf diese Weise werde ich für andere spürbar – durch Emotion entsteht Kontakt und echte Beziehung. Und die ist in Unternehmen bitter notwendig.

Laut einer Studie der Universität Hohenheim ist in jedem siebten Unternehmen die mangelhafte Kommunikation der Manager letztlich die Ursache für das Scheitern von Vorhaben. Es wird dort betont, dass die Face-to-Face-Kommunikation wieder an Bedeutung gewinnt. Führungskräfte seien gefragt als Kommunikatoren und Leader. Ihre Hausaufgabe sei es, die Ziele und Vorhaben zu interpretieren und in die Welt der Mitarbeiter und Partner zu transformieren.

Von Herzen sprechen, in Kontakt sein, Zugang zu den eigenen Emotionen finden – all das sind echte Skills einer Führungskraft.

Achtsam sein

Wenn wir das Ritual vorbereiten, hat alles, was wir tun, eine Bedeutung. Überall gibt es etwas zu lernen. Wir betreten nicht einfach den Wald und holen uns, was wir brauchen. Wir tun dies alles sehr bewusst und sorgen für Ausgleich. Wir achten aufeinander und wachsen als Gruppe zusammen, weil wir gemeinsam eine besondere Erfahrung machen. Wir achten auf alles, was uns umgibt. Auf Adler, die am Himmel kreisen. Auf die vier Himmelsrichtungen. Auf den Wind. Auf unsere Werkzeuge. Auf die Kinder. Wir sind achtsam. Wir streiten nicht am Ritualplatz. Wir schätzen den echten Kontakt untereinander und praktizieren keinen Small Talk, wenn das

Feuer brennt. Dennoch können wir herzlich lachen, wenn einer einen guten Witz macht oder etwas Lustiges sagt. Etwas von Herzen. Das ist immer gut.

Achtsamkeit, Humor, lachen über sich selbst, sich selbst nicht so wichtig nehmen – das gelingt häufig wie von selbst, zum Beispiel, wenn man bei einer Schwitzhüttenzeremonie ist.

Über die heilsame Wirkung von Humor und geteilter Freude wurde schon viel geforscht und publiziert. Gepaart mit Achtsamkeit sind beides wohl *die* Metakompetenzen, die man überhaupt erstreben kann, wenn man ein glückliches, gesundes Leben führen möchte.

Anteilnahme und Respekt

Wenn einzelne Gruppenmitglieder während des Rituals körperlich oder seelisch/emotional an ihre Grenzen stoßen, nehmen wir Anteil. Das heißt nicht, dass wir sofort auf diese Person losstürmen und sie beispielsweise in den Arm nehmen und trösten. Wir respektieren und achten die Souveränität eines jeden in jeder Phase und wissen, dass – vor allem – seelisch-emotionalen Prozessen Beachtung geschenkt wird und sie nicht "beseitigt" werden müssen.

Nach Scott Peck gibt es wiederkehrende Phasen der Gemeinschaftsbildung in Gruppen. Der Weg führt von der Pseudogemeinschaft zum Chaos und weiter über das Leerwerden und Loslassen zur wahren Gemeinschaft (Community), in der Anteilnahme und gegenseitiger Respekt herrschen. Oder kürzer: "Community building first, decision making second." Die Entwicklung einer Gemeinschaft ist ein dynamischer Prozess, den man behindern oder befördern kann, der aber immer abläuft. Echtes Sichkümmern kann hier auch bedeuten, dem anderen in aller Stille, nahezu nebenbei, einen Schluck Wasser anzubieten, ohne ein großes Ding daraus zu machen. Gemeinschaftsbildung findet auf ganz natürliche Art und Weise statt – jenseits künstlicher Teambuilding-Maßnahmen. Mensch zu sein und zu werden, auf Mutter Erde zu vertrauen und den Kontakt zu spüren, kann dabei helfen.

Ordnung halten

Rituale wie die Schwitzhütte sind Zehntausende von Jahren alt. Sie haben ihre Kraft beibehalten, weil sie immer auf genau die gleiche Art und Weise durchgeführt wurden und werden. Die dem Ritual innewohnende, natürliche Ordnung zu erfahren und an ihr mitzuwirken hat eine sehr praktische Wirkung. Ordnung stabilisiert den Ablauf. Ordnung schafft Klarheit und Einfachheit. Zunächst im Tun und schließlich im Geist. Der Geist kommt zur Ruhe und schafft Raum für Erfahrungen auf anderen Ebenen.

"Make things nice", sagt John Fire Lame Deer; und: "Don't mix things up." Da die Einfachheit und Ordnung aus der Kraft des Rituals selbst entsteht, erleben wir, dass wir ohne viel Dazutun Zeuge natürlicher Schönheit werden können.

Manchmal muss man auch als Führungskraft einfach einen Schritt zur Seite treten und schauen. Diese Lektion ist für viele eine der schwierigsten. Doch man erfährt es und gewinnt nach und nach Vertrauen: Es entsteht eine Ordnung ohne Ordner. Selbstorganisation nennt man das im Management – es ist aber ein ganz natürlicher Vorgang.

Viele dieser Praktiken beruhen auf der Grundannahme und dem tiefen Wissen, dass wir ein Teil eines Größeren sind. Wir können nicht alles wissen. Wir können auch nicht alles kontrollieren und managen. Demut angesichts des Gewahrseins des großen Geheimnisses ist sicher angebracht und gesund.

Im Vergleich: Leitgedanken und Ansätze "Neuer Führung"

Leitgedanken und Ansätze "Neuer Führung" lassen sich unter den Begriffen "Servant Leadership", "Facilitative Leadership" oder "Collaborative Leadership" finden. Wichtig ist eine der Gemeinschaft respektive dem Gemeinwohl und letztlich dem Leben dienende Haltung. Im Vergleich mit der Sozialkultur der Lakota sind unschwer Parallelen erkennbar. Hier und da erscheint es gar so, dass die alten Weisheiten ihren Weg bereits in die neue Welt gefunden haben.

Leitgedanken, die aus diesem Feld kommen:

1. Gesellschaftlich bedeutsame und noble Ziele

Menschen arbeiten nicht für den Shareholder-Value allein. Nur Wohlstand zu maximieren reicht nicht aus. Immer mehr Menschen in den westlichen Industrienationen und immer mehr junge Menschen (Generation Y) stellen sicher, dass ihre Arbeit einem höheren Zweck dient. Menschen benötigen gesellschaftlich bedeutsame und noble Ziele, wenn es darum geht, Energie und Einsatzkraft vorbehaltlos zur Verfügung zu stellen.

2. Größere Wahrnehmungskörper – weisere Entscheidungen

Gruppen sind in der Lage, bessere Entscheidungen zu treffen als Einzelne. Wir benötigen größere Wahrnehmungskörper für weisere Entscheidungen. In verflochtenen, volatilen Märkten bestehen miteinander denkende, bereichsübergreifende Systeme ("Highly Collaborative Systems") vor wettbewerbsorientierten Gewinner-Verlierer-Systemen. Sogenannte "Whole Scale"-Ansätze, Zusammenarbeit mit sogenannten repräsentativen Wahrnehmungskörpern und holistisches Denken, ersetzen Top-down-Denkweisen.

3. Natürliche Hierarchie – geteilte, wechselnde Führung

Menschen sind kein Asset (Vermögenswert) von Organisationen. Menschen sind autonome Entitäten. Daher ist jede Meinung und Sichtweise gültig, und alle tragen qua Geburtsrecht eine geteilte Verantwortung. Daher steht natürliche Kompetenz über Position und formaler Hierarchie. In Zukunft geht es um natürliche Hierarchie und um geteilte, wechselnde Führung. "A leader in every chair!"

4. Sichere Räume – gemeinsam schlauer werden

Als Führungskraft der Zukunft ist es nicht so wichtig, wie viel du weißt. Viel wichtiger ist, wie sehr du dich kümmerst. Nicht persönliche Visions- und Entscheidungskraft zählt, stattdessen zählt die Fähigkeit, Räume (Container) für andere zur Verfügung zu stellen, sodass Menschen zusammenarbeiten (Kollaboration), ausprobieren (Prototyping) und gemeinsam schlauer werden können (Co-Creation). Die Fähigkeiten, gute Gastgeber zu sein, emphatisch zu sein und sichere Räume zur Verfügung zu stellen, sind einige der relevantesten Fähigkeiten des Managers und der Führungskraft der Zukunft.

5. Vom linearen zum zyklischen Denken

Die Management- und Führungstätigkeit der Zukunft ist weniger linear und weniger organisationszentriert. In Zukunft geht es darum, sich mit dem gesamten relevanten Umfeld zu verbinden. Begriffe wie "Ganzheit", "Co-Creation" oder "holistische Unternehmensführung" sind wichtige Stichworte. Förderlich ist alles, in dem lebensorientierte, nahezu biologische Prinzipien des Lebens, wie etwa Vielfalt, Varianz oder Versuch und Irrtum wirksam werden. Management- und Führungstätigkeit ist ein laufender, iterativer, zyklischer Prozess unter Beteiligung des gesamten relevanten Systems mit Phasen der Divergenz (öffnend) und Konvergenz (schließend).

Fazit und Ausblick

Bei den Lakota sehen wir zum Teil einfache und zugleich tief wirksame Sozialpraktiken, die auch in einer industrialisierten Lebenswelt wertvoll sind. Dazu gehören beispielsweise Achtsamkeit, das Von-Herzen-Sprechen und das Für-Ausgleich-Sorgen. Diese Praktiken öffnen die eigene Intuition, helfen uns in schwierigen Zeiten – zum Beispiel des Übergangs, der Transition – und sorgen stets für Verbindung mit Menschen und dem jeweils größeren Kontext, in dem wir uns bewegen. Letztendlich ist dies immer die Mutter Erde beziehungsweise die Weltgemeinschaft, die Ganzheit oder wie immer wir es nennen.

Die Demut vor dem "großen Geheimnis", wie die Lakota sagen, ist zudem eine angemessene Haltung für uns Menschen, wenn man die Gegenwart selbstkritisch betrachtet. Es ist gut und hilfreich, das Nichtwissen anzuerkennen, die Neugier wiederzuentdecken und sich ranzumachen an die einfachen und an die großen Fragen.

Dadurch könnte es uns gelingen, das Richtig-falsch-Paradigma oder das Wir-und-die-anderen-Paradigma zu überwinden. "Wir sind alle gleich", heißt es bei den Lakota. Oder "Mitakuye Oyasin", das kürzeste Gebet der Lakota, das soviel heißt wie: "Wir sind mit allem verbunden.", "Wir sind mit allem verwandt." Keine Sichtweise, keine Meinung zählt mehr als eine andere. Keine Sichtweise, keine Meinung muss bekämpft oder kleingehalten werden. In einer gemeinsamen Zeremonie, wie zum Beispiel der Schwitzhüttenzeremonie, werden wir uns dieser unterschiedlichen Wahrheiten bewusst, wertschätzen diese, anstatt sie zu bekämpfen, und werden

als eine Gruppe ein Organismus. Ein Organismus, der keine Energien darauf verwendet, sich auseinanderzudifferenzieren, sondern alle Kraft daransetzt, gemeinsame Ziele zu erreichen und dabei "heil" zu bleiben (respektive immer "heiler" zu werden). "Heil" im Sinne von "Wholeness", Ganzheit.

Diese vom Individuum wieder erlern-, erfahr- und erinnerbare Verbindung mit und Anbindung an die Ganzheit ist essenziell. Sie erweckt, wer wir sind. Wir sind Gewordene, aber wir sind auch Werdende. Durch die Beteiligung an Zeremonien wie der Schwitzhütte kann dieses Werden angeregt und in eine Richtung gelenkt werden, die gelingendes Leben möglich macht. Eine Schwitzhütte war schon bei vielen der "Turning Point".

Hier und da erscheint es so, dass die alten Weisheiten ihren Weg bereits in die neuen Welt gefunden haben. "The Circle Way" zum Beispiel ist eine Form des Kreisgesprächs, die auf indigenen Wurzeln beruht und die seit einigen Jahren Gespräche und Meetings in gesellschaftlichen und organisationalen Kontexten wieder zur Achtsamkeit führt. "Wir bringen den Kreis zurück in den Mainstream", sagen die beiden Initiatorinnen Christina Baldwin und Ann Linnea.

Das ist bereits fulminant – für unsere Institutionen, Organisationen und für unsere Gesellschaft. Vieles mehr ist im Werden. Was hindert uns daran, ein Leben zu führen, in dem jeder Tag als Zeremonie verstanden und jedes Meeting, jede Organisation als Zeremonie geführt wird? So könnten wir absichtsvoller darüber sprechen, wer wir sind und wer wir sein könnten.

Unsere Zukunft ruht auf uns als Teil von etwas Größerem. Deshalb ist die Fähigkeit so wichtig, sich verbinden zu können mit Dingen, die größer sind als wir. Mit Dingen, die über unsere persönliche Agenda und unser Wissen hinausgehen.

Walk in beauty.

Holger Scholz, geboren 1968, ist Gründer der Kommunikationslotsen. Er arbeitet als Begleiter und Coach für Menschen, die als Gruppe, Team oder Gesamtorganisation Zukunft gestalten und ihr eigenes Zusammenwirken dabei deutlich weiterentwickeln und letztlich verbessern wollen. Vieles von dem, was Holger Scholz in seiner Arbeit umsetzt, entspringt seiner Ausbildung als Facilitator, gepaart mit persönlichen Erfahrungen mit indianischen Traditionen und Kulturtechniken, mit denen er als 25-Jähriger in Kontakt kam. Mail: holger.scholz@kommunikationslotsen.de Web: www.kommunikationslotsen.de

Literatur

Baldwin C., Linnea A. (2010): *The Circle Way – A Leader in every chair*, Berrett-Koehler Publishers, Inc., San Francisco

Baldwin C., Linnea A. (2014): *Circle. Die Kraft des Kreises. Gespräche und Meetings inspirierend, schöpferisch und effektiv gestalten*. Beltz-Verlag

Jaworski, J. (1996): *Synchronicity – The inner path of Leadership*, Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco

Goffee R., Jones G. (2006): *Why Should Anyone Be Led by You?: What It Takes To Be An Authentic Leader*, Harvard Business School Press

Hamel, G. (2009): *Moon Shots for Management*, Harvard Business Review, Februar 2009

Scharmer, C.O. (2009): *Theorie U. Von der Zukunft her führen: Presencing als soziale Technik*, Carl-Auer-Systeme Verlag

Van Gennep, A. (1981): *Les rites des passage*, (2005) *Übergangsriten*, Campus Verlag, Frankfurt/New York

Die beiden von Richard Erdoes zusammen mit John beziehungsweise Archie Fire Lame Deer verfassten Bücher gehören heute zu den Standardwerken über die Ureinwohner Nordamerikas:

John Fire Lame Deer, Richard Erdoes (1972): *Lame Deer Seeker of Visions – The Life of a Sioux Medicine Man*, Touchstone Book, Simon & Schuster, New York

Archie Fire Lame Deer, Richard Erdoes, (1992): *Gift of Power. The Life and Teachings of a Lakota Medicine Man*, Bear & Company, Santa Fe