

Management by Manitou II

Weltkonzerne schicken ihre Manager in die Wildnis. Zu den Indianern. Vor einem Jahr sprach ECONY in Hamburg mit RainbowHawk und WindEagle, den Gründern und Leitern des Ehama-Instituts aus Kalifornien. In diesem Jahr konnten wir an einem ihrer Kurse in der Tradition der indianischen Ratssitzung teilnehmen.

TEXT INGOMAR SCHWELZ

FOTO AXEL KULL

Es ist Zeremonien-Zeit im ehrwürdigen Charles-Hotel in Cambridge im US-Bundesstaat Massachusetts: Auf dem Boden des großen Konferenzraumes bilden Steine, Blumen und Kerzen ein indianisches Medizinrad. Acht bunte Schilde zeigen die Richtungen der Windrose an. Sanft bewegen sich gewebte Tücher im flackernden Kerzenschein. Von der Decke herunterhängend, ergeben sie die Form eines Tipis.

Keine Häuptlinge treffen sich hier, um die Friedenspfeife kreisen zu lassen, sondern die Crème de la crème von Weltkonzernen – Manager von General Motors, des Telekommunikationsriesen AT&T, der Weltbank oder von McKinsey & Co. wollen in der uralten Zeremonie der indianischen Ratssitzung lernen, wie rein gewinnorientierte Moneymaker zu Teamspielern werden. Statt duellierender Egos und dem Sprechen ohne Zuhören, diesen Unsitten der Businesswelt, gilt es, die Meinungen anderer gelten zu lassen und sie zu respektieren.

Mitgefühl statt Ellenbogen, Gemeinschaftsgeist statt Egokult und Zukunftsvisionen statt Pessimismus heißen die neuen Tugenden in den sich rund um die Welt vernetzenden Firmen. Um die alten Grundwerte wieder lebendig werden zu lassen, verwenden immer mehr Unternehmen uralte indianische Rituale für Problemlösungen und Entscheidungsfindung.

„Die Weisheit der Erde“, so umschreibt RainbowHawk den Prozess, „macht nun Hochzeit mit der modernen, technologischen Wirtschaftswelt.“ RainbowHawk ist Kalifornier mit indianischen und keltischen Vorfahren. Das Blut der Delawaren fließt in den Adern des 76-Jährigen, der wie eine Eiche dasteht und die Souveränität eines in sich ruhenden Lehrers ausstrahlt. Zusammen mit seiner Frau WindEagle, die ihre Wurzeln im Stamm der Mohikaner hat, leitet er das Ehama-Institut in den Bergen oberhalb von Los Gatos in Kalifornien. Vor mehr als 120 Jahren haben sich

die großen Indianerstämme Nordamerikas darauf verständigt, ihr gesammeltes Wissen vor den Weißen in die Zukunft zu retten, indem es mündlich von Generation zu Generation weitergetragen wird. Zunächst übernahmen 37 Frauen diese verantwortungsvolle Aufgabe – 1973 übergab der Cheyenne Hyemeyohsts seine Kenntnisse und Erfahrungen an RainbowHawk, damit er sie fortan an andere weitergebe.

Lösungen aus dem Medizinrad Entscheidungen ohne Für und Wider

Auf die beiden Indianer hört inzwischen ein großer Teil des immer nach neuen Anregungen suchenden US-Managements. RainbowHawk und WindEagle lehren die Zeremonien ihrer Vorfahren, die in den Stämmen von Mund zu Mund über Generationen hinweg weitergegeben wurden. „Das traditionelle Wissen, dass jeder in der Gemeinschaft seinen Teil zur Evolution beitragen muss, dass Solidarität und Zusammenarbeit über Ego-Ansprüchen stehen, hatten nicht nur unsere Ahnen – es ist jahrtausendealtes Kulturgut eines jeden Volkes“, sagt RainbowHawk. Das Werkzeug des achteckigen Medizinrades zur Problemlösung, Entscheidungshilfe und spirituellen Weiterentwicklung des Einzelnen sei „tief in die Seele der Menschen eingraviert“.

Jetzt scheint die Zeit reif, sich an das lang verborgene Erbe zu erinnern. Im Konferenzraum des Hotels proben die Konzernchefs am Boden sitzend schon mal das Management by Manitou. Nur der darf sprechen, der das Ordnungsinstrument Sprechstab in der Hand hält – für die Anderen gilt: unterbrechen verboten! Am Beginn der Rede nennt er Namen und Position im Rad, am Ende der Satz: „Hugh, ich habe gesprochen.“ Die Gruppe antwortet: „Wir haben dich gehört.“

Keiner argumentiert gegen die Äußerungen eines anderen, jeder vertritt seinen Aspekt. Die Entscheidung erwächst nicht aus einem Für und

- [1] Totempfähle bestimmen die Atmosphäre
[2-3] Bäume spielen bei der Zeremonie eine große Rolle

