

Impulse



INSTRUMENTE FÜR INTERDISZIPLINÄRE UND TRANSFORMATIVE PERSONALENTWICKLUNG

Lesen verbindet

Die Öffnung der Universität und ihr Beitrag zu gesellschaftlicher Problemlösung ist eine zentrale Herausforderung im aktuellen Hochschuldiskurs. Dieser Impuls-Beitrag zeigt auf, wie Personalentwicklung (PE) in Zukunft mittels fach- und hierarchieübergreifender Befähigung aller Universitätsmitglieder einen Beitrag zu diesem Wandel leisten kann. Dafür braucht es neben einem frischen Blick auf die eigenen Potenziale auch neue Angebote und damit Methoden, um zunehmend heterogene Gruppen miteinander lernen und wachsen zu lassen. **Lesekreise** sind eine solche Methode, welche zugleich die Stärke der Geisteswissenschaften in die Hochschulentwicklung integriert.

Geisteswissenschaftliche Methoden und Personalentwicklung

Krisen bringen nicht immer Gewinner hervor, aber sie ermöglichen eines: schnelles Lernen, auch und besonders aus Fehlern. Es geht heute mehr denn je darum, gute Ideen schnell umzusetzen. Das gilt in Zeiten der anhaltenden Pandemie wie auch danach. Gerade jetzt wird, auch unterstützt durch die gefühlte Zunahme der Komplexität im digitalen Zeitalter, immer lauter nach Fähigkeiten wie Out of the Box Thinking, Empathie und interkultureller Kompetenz gerufen. Dies wird unterstützt von dem immer wichtiger werdenden Ziel der Nachhaltigkeit (vgl. UN). Kurzum: Institutionen, die nachhaltig wirtschaften wollen, egal ob im privaten oder öffentlichen Sektor, brauchen Mitarbeiter*innen, die ganzheitlich denken können. Genau dies vermitteln die Geisteswissenschaften und dies genau mit der Methode, die so alt ist wie die Wissenschaft selbst: Lesen (vgl. Benesch 2021).

Lesen hilft

„Why Leaders Must Be Readers“ lautet ein Artikel der bekannten Management-Zeitschrift Forbes (Meyer 2012). Ähnliche Beiträge finden sich auch für die Startup-Szene. Presseberichte über die Erfolgsgeschichte des Mainzer Biontech-Gründers Ugur Sahin gehen darauf ein, dass er als Jugendlicher populärwissenschaftliche Bücher verschlungen haben soll (Sahin). Tatsächlich ist an der Erkenntnis, dass Lesen hilft, nichts Neues – auch und besonders Führungskräften. Einige der Vorteile des Lesens auf einen Blick (Oatley 2016):

- „Tiefes Lernen“ von Inhalten
- Förderung der Kreativität
- Kritisches Denken
- Selbstreflexion
- Empathie und Kommunikationsfähigkeit

Trotz dieser zeitlosen Vorteile ist zu bemerken, dass sich das Leseverhalten verändert. Zwar stimmt die pauschale Aussage, wonach generell weniger gelesen wird, so nicht. Denn das Lesen von Online-Inhalten und Social Media sowie der Konsum von Hörbüchern haben sich erhöht. Gleichzeitig scheint das Lesen von Büchern, sowohl fiktionale Literatur und als auch Sachbücher, abzunehmen (vgl. Börsenverein 2018). Auch bezogen auf Zielgruppen innerhalb der Universität, einem traditionell eher leseaffinen Publikum, lassen sich Unterschiede beobachten: Während

Silke Schmidt



Impulse

Absolvent*innen der Geistes- und Sozialwissenschaften im Laufe ihres Studiums Dutzende von Büchern lesen, konzentrieren sich andere Fächer von Beginn an auf Fachartikel oder Studienbücher.

Blick in die Bücherkiste für „introvertierte“ Führungskräfte: Susan Cains *Quiet*

In ihrem TED-Talk betritt die US-Autorin und Anwältin Susan Cain die Bühne mit einer großen Tasche voller Bücher und sagt sinngemäß: „Daraus bestand meine Welt als Teenager. Lesen war die Hauptbeschäftigung in unserer Familie“ (vgl. Cain 2012). Sie nutzt diesen Einstieg, um auf ihr Thema „Introvertierte Führung“ hinzuleiten, die sie in ihrem Bestseller *Quiet: The Power of Introverts in a World That Can't Stop Talking* geteilt hat. Mit anderen Worten: Bücher lesen und das Stereotyp von Introversion und Nerd gehören noch immer zusammen. Auch wenn Cain und viele andere, darunter Adam Grant in seinen Studien zu Ambiverts (vgl. Grant 2013), zeigen, dass Introvertiertheit keinesfalls Nachteile in der Führung bringt, so ist es genauso zutreffend, dass einige Persönlichkeitstypen scheinbar lieber zum Buch greifen als andere. Genau das kann beim Thema Lesekreise als PE-Methode hilfreich sein, wenn es dadurch gelingt, neue Zielgruppen für die Weiterbildung mithilfe von Literatur zu begeistern.

Lesekreise als interdisziplinäre Lerngruppen

Lesekreise sind vielen aus dem privaten Umfeld bekannt. Sie werden traditionell von großen Verlagen angeboten, um die Nachfrage nach Büchern anzukurbeln. International, insbesondere in den USA, wurden sie gerade in Bezug auf das Thema Frauen und Führung wieder verbreiteter, z.B. durch Sheryl Sandberg's *Lean In Circles* (vgl. *Lean In*) und dem international bekannten Book Club von Oprah Winfrey (vgl. Oprah's Book Club). Interessanterweise scheinen Lesekreise auch und gerade in Zeiten der Pandemie wieder an

Fahrt aufgenommen zu haben. Eine Expertin geht von aktuell 70.000 aktiven Lesekreisen in Deutschland aus (vgl. Hämke 2021). Auch an Universitäten gibt es sie natürlich, jedoch wird hier weitestgehend wissenschaftliche Fachliteratur gelesen. Eine Ausnahme macht hier die vom Stiferverband geförderte Initiative „Eine Uni – ein Buch“. Hier sind alle Mitglieder von Universitäten eingeladen, sich über ein Semester hinweg einem Buch zu widmen und dieses fach- und statusgruppenübergreifend zu diskutieren (vgl. Stiferverband). Das Projekt leistet genau das, was Bücher am besten können: Sie überwinden Hürden zwischen Menschen und Themen. Der Austausch in der Gruppe hilft, das Gelesene zu reflektieren und genau jene Fähigkeiten zu erwerben, die Literaturwissenschaftler*innen als „close reading“ bezeichnen – das genaue Lesen und die Interpretation von Texten aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Dies alles führt dazu, dass thematische und kulturelle Grenzen zwischen den Teilnehmenden überwunden werden. Genau das ist es, worauf es in der Universität der Zukunft ankommt.

Piloterfahrten mit Lesekreisen

Als Basis der hier präsentierten explorativen Ergebnisse dienen die Erfahrungen mit zwei im Zeitraum zwischen April bis Anfang Juni 2021 durchgeführten Lesekreisen. Einer der Kreise brachte Promotionsstudierende einer Business School in Schottland mit Absolvent*innen und Promovierenden der Geisteswissenschaften zusammen. Das übergeordnete Thema hier war „Feministische Philosophie“. Die Gruppe umfasste zwölf Mitglieder, die einem Netzwerk für Frauen und Entrepreneurship angehören (vgl. Dean). Herausragend an dieser Gruppe war, wie von den Teilnehmerinnen selbst als wertschaffend hervorgehoben, die Diversität in Bezug auf Internationalität, Alter und Berufserfahrung. Es waren Frauen aus vier Kontinenten vertreten. Der Großteil der schottischen Teilnehmerinnen hat vor Beginn der Promotion in Unternehmen gearbeitet und/oder eigene Firmen gegründet. Die zweite Pilotgruppe war thematisch und von den Teilnehmer*innen her anders gelagert. Sie brachte

Impulse



Studierende, Doktorand*innen und Absolvent*innen aus den Geisteswissenschaften unterschiedlicher deutscher Universitäten zusammen, die aktuell vorwiegend im Wissenschaftsmanagement tätig sind. In diesem Lesekreis ging es um „Leadership“. Auf dem Leseplan standen Managementliteratur, darunter Public Science Veröffentlichungen zu Themen wie Storytelling und Agiles Projektmanagement, aber auch wissenschaftliche Aufsätze.

Die Teilnehmer*innen der Kreise trafen sich über sechs aufeinander folgende Wochen jeweils wöchentlich für mind. 1,5 Stunden online. Angeleitet und moderiert wurden die Sitzungen von der Autorin. Jede Sitzung beinhaltete eine Kleingruppenarbeit (Breakout-Rooms) zu einer textbasierten Fragestellung. Die Antworten mündeten in tieferen Diskussionen im Plenum. Vertiefendes theoretisches und historisches Hintergrundwissen wurde von der Moderatorin mithilfe kurzer Präsentationen eingefügt. Alle Materialien wurden per E-Mail und später über eine Slack-Gruppe geteilt, um die nachhaltige Vernetzung der Teilnehmer*innen zu fördern (vgl. Peralta/Robey 2018). Während eine detaillierte Evaluation der Lesekreise noch aussteht, gibt folgende Übersicht von mündlichen Aussagen der Teilnehmer*innen einen guten ersten Eindruck über die Wirksamkeit in Bezug auf das Erlernen von Inhalten und fachübergreifenden Kompetenzen:

„Die Texte selbst waren das Wichtigste. Ich hatte zuvor noch nie solche Bücher [Managementliteratur] angefasst und war erstaunt und fasziniert von den praktischen Tools, die dort zu finden sind.“ (Leadership-Kreis)

„Es wurde schnell, auch durch die Kleingruppendiskussionen, ein hohes Maß an Vertrauen unter uns aufgebaut. Das hat es sehr erleichtert, eigene Erfahrungen zu teilen und von den anderen zu lernen.“ (Feminist-Thinking-Kreis)

„Auch wenn ich viele der Texte schon mehrmals vorher im Studium gelesen hatte, so habe ich sie diesmal völlig neu kennengelernt. Das lag an den so unterschiedlichen Perspektiven der Teilnehmerinnen aus der Business School, mit denen ich vorher noch nie etwas zu tun hatte.“ (Feminist-Thinking-Kreis)

„Durch das Thema und die Diskussionen haben wir über Dinge gesprochen, die wir in unserem Studium und auch jetzt bei der Arbeit nie ansprechen.“ (Leadership-Kreis)

„Ich selbst habe mich ertappt, dass ich über Feminismus spreche, aber nie wirklich die historischen und philosophischen Wurzeln ergründet habe.“ (Feminist-Thinking-Kreis)

Angesichts dieser Aussagen wird klar, dass Lesekreise gerade in der Universität einen entscheidenden Beitrag zum interdisziplinären Lernen bieten. Eine wichtige Erkenntnis scheint dabei zu sein, dass das jeweilige Thema zwar wichtig für die Motivation der Teilnehmenden und natürlich den Wissensgewinn ist, nicht jedoch für die erworbenen Kompetenzen. Dies gilt besonders für die Diskussionskultur. Die Offenheit und das Vertrauen erlauben mit der Zeit auch das Ansprechen von komplexen oder kritischen Themen. Übertragen auf Ziele wie die Professionalisierung des Hochschulmanagements, interdisziplinären Dialog und Öffnung gegenüber anderen Gesellschaftsbereichen, ist dies ein wichtiges Argument, warum Lesekreise ein einfaches, effektives und effizientes Mittel sein können, um drei Dinge zu erreichen: **1)** inhaltliche Weiterbildung (sowohl vertiefend als auch in neuen Wissensbereichen), **2)** fachübergreifenden Kompetenzgewinn, **3)** kulturellen Wandel. Angesichts dieser Vorteile stellt sich die Frage, wie und wo Lesekreise noch wirken können.



Impulse



Lesekreise und die Öffnung der Universität

Die Personalentwicklung ist aktuell nicht maßgeblich an der Öffnung der Universität und dem Thema Third Mission beteiligt. Dieser Beitrag möchte jedoch als Impuls auf diesbezügliche Potenziale hinweisen. Mit dem Wandel, der durch die externe Vernetzung der Universitäten vorangetrieben wird, wandeln sich auch die Aufgaben und Rollen der einzelnen Bereiche. Dies kann ein Beweggrund dafür sein, Lesen als Methode in der Personalentwicklung anzusiedeln und damit auch zentrale Kompetenzen zu schulen, die zunehmend an Bedeutung gewinnen. Dazu gehört neben der interdisziplinären Kompetenz nach innen auch die interkulturelle Kommunikationskompetenz nach außen, wobei hiermit besonders die Vernetzung mit Akteur*innen aus der Wirtschaft und die breite Öffentlichkeit gemeint ist.

Um herauszufinden, inwiefern grundsätzlich eine offene Haltung gegenüber dem Thema Literatur und Lesen in Wissenschaft und Wirtschaft herrscht, hat die Autorin eine explorative Umfrage zum Leseverhalten durchgeführt. Zum Zeitpunkt des Schreibens dieses Impuls-Beitrags hatten 30 Führungskräfte aus Wissenschaft und Wirtschaft an der Befragung teilgenommen. Sie waren zwischen 32 und 79 Jahre alt, darunter Entscheider*innen aus Wissenschaft, Bildung und diversen Wirtschaftsbranchen. Die Definition Führungskraft basierte auf einer Selbsteinschätzung. Abgefragt wurden Mitarbeiter- und Budgetverantwortung. Diese

variierte zwischen 10 und maximal 1.000 Mitarbeiter*innen sowie maximal 10 Mio. Euro. Hier ein Überblick der wichtigsten Ergebnisse:

- Was lesen Führungskräfte am häufigsten?
Bei dieser Frage lagen drei Genres weit voraus: ca. 68% Fachbücher, 64% Zeitung, Sachbücher mit 54%. Gleich dahinter folgen auf Platz 4 wissenschaftliche Studien und Romane mit 46%.
- Was würden Führungskräfte gern mehr lesen?
39% geben Biografien hierzu an, gleich dahinter liegen Philosophie und Romane mit 35%, gefolgt von Sachbüchern und wissenschaftlichen Studien mit 28% und 21%.
- Erzählst Du im Arbeitsumfeld Geschichten über Gelesenes?
68% der Befragten geben hierzu an, dass sie oft Geschichten über Gelesenes teilen. 90% tun dies vor allen Dingen in Einzelgesprächen, gefolgt von 50%, die Meetings hierfür nutzen.
- Welche Probleme und Kosten entstehen durch Nicht-Lesen?
Auf die Frage, wie oft es zu Problemen aufgrund mangelnder Lesebereitschaft kommt, antworteten 50% mit „selten,“ 37% sagten „oft“. Knapp 10% konnten keine Einschätzung geben oder sahen darin kein Problem. Zur Einschätzung möglicher Kosten von mangelnder Lesebereitschaft gaben 26% an, dass diese im geringfügigen Rahmen bis jährlich ca. 10.000 Euro liegen. 4% gaben an, dass der Schaden bei bis zu 50.000 und gar bis zu 100.000 Euro liegen könnte. Der überwiegene Teil, 60%, sieht die Kosten intern, z.B. in Form von Projektverzögerungen, Konflikten etc.
- Wie viel Zeit für das Lesen bei der Arbeit?
Will man das Lesen als ernst zu nehmende Personalentwicklungsmethode einführen, geht dies nur, wenn sich die Technik in den Alltag integrieren lässt. Bei der Frage, wie viel Zeit Führungskräfte

Impulse



für das Lesen bereitstellen würden, gaben 64% der Befragten an: bis zu zwei Stunden pro Woche, 25% immerhin eine Stunde im Monat.

Natürlich kann diese Befragung nur als Stimmungsbarmeter gewertet werden. Trotzdem erstaunen die Ergebnisse an vielen Stellen. Es ist nicht so, dass fiktionale Texte, die traditionell das Feld der Literaturwissenschaften ausmachen, keine Rolle im Leseplan von Führungskräften spielen. Dies ist zentral für die Auswahl der Literatur als wichtigem Faktor zur Teilnehmer*innen-Anwerbung. Hierbei ist wichtig, welchen konkreten Wert die Leser*innen mitnehmen. Hier zeigen die Ergebnisse, dass Lesen und Storytelling in unmittelbarem Zusammenhang stehen. Wer liest, lernt nicht nur Neues über Themen und praktiziert interdisziplinäre Kommunikationsskills, sie/er wird auch dazu inspiriert, das Gelernte als Multiplikator*in zu teilen. Literatur fungiert also gleichsam als Schatz von Geschichten, die in der Führungspraxis eingesetzt werden können, um Emotion und Rationalität zu verknüpfen. Die Einschätzung über Folgen und Kosten des Nicht-Lesens macht deutlich, dass Lesen bei Weitem nicht nur als vermeintliche Kosmetik abgetan werden, sondern konkreten wirtschaftlichen Wert haben kann. Es verwundert daher nicht, dass annähernd 90% der Befragten bereit sind, mindestens eine Stunde pro Monat, der Großteil sogar mehr Zeit, für das Lesen zur Verfügung stellen würde.

Lese-Empfehlungen der befragten Führungskräfte

- Spiele mit der Macht (Marion Knaths)
- The Power of Now (Eckhart Tolle)
- Birkenbihl on Management (Vera F. Birkenbihl)
- The Seven Habits of Highly Effective People (Stephen Covey)
- 21 Lessons for the 21st Century (Yuval Noah Harari)

Anregungen zur Umsetzung

Basierend auf dem Pilotprojekt und den Befragungsergebnissen kann die PE erste Anregungen ableiten, wie entsprechende Lesekreise implementiert werden können. Es besteht kein Zweifel, dass eine erste Hürde bereits im Titel „Lesekreis“ liegt. Vielleiter können sich durchaus angesprochen fühlen, das Gegenteil trifft auf Lesemuffel zu. Es gilt hier also, die Verpackung kreativ zu verändern, dabei jedoch nicht von der Methodik des Lesens abzulassen. Möglich ist auch eine Kombination mit Einzelbegleitung. Folgende Begriffe bieten Alternativen:

- **Conversation Circle:** Anreiz ist offene Kommunikation auf Basis einer literarischen Diskussionsplattform
- **Blended Learning:** Anreiz ist hier Wissensvermittlung in der Tiefe mit entsprechender individueller Vorbereitung mit den Texten
- **Lese-Coaching:** Gemeint ist ein professionelles Setting, das den methodischen Schwerpunkt auf den Dialog zu ausgewählter Literatur hat

Diese Alternativen machen deutlich, dass die Literatur keinesfalls mit der Tür ins Haus fallen muss. Es ist durchaus möglich, Literatur als Teil der Methode zu verwenden, ohne den Fokus zu stark auf das Lesen zu lenken. Dies spielt besonders in Organisationskulturen außerhalb der Universität eine Rolle, in denen die Wirtschaftlichkeit stärker betont wird. Damit geht keinerlei Wertung einher. Viel wichtiger ist es, die unterschiedlichen Lerntypen und die persönliche Diversität der unterschiedlichen Arbeitskulturen wertzuschätzen, dabei jedoch den allgemeinen Mehrwert von Lese-Skills im Blick zu behalten. Hier sind weitere Anregungen zur Durchführung:

- **Regelmäßigkeit:** Gerade zum Auftakt ist es wichtig, die Taktung zwischen den Sitzungen nicht zu weit auseinander liegen zu lassen, z. B. sechs



Impulse

Sitzungen zu je 1,5 Std. online in sechs aufeinander folgenden Wochen. Die Tageszeit sollte so gewählt sein, dass sie für die Teilnehmer*innen einfach in die Arbeitswoche integrierbar ist. Zu bedenken sind bei internationalen Gruppen Zeitverschiebungen, sodass die Mittagszeit es zulässt, Teilnehmer*innen aus den USA und aus Asien gemeinsam mit Europäer*innen zusammenzubringen.

- Textauswahl und -länge: Die Wahl der Texte ist natürlich vom Thema abhängig. In den Pilot-Kreisen wurde darauf verzichtet, ein ganzes Buch zu lesen. Stattdessen wurden pro Sitzung ein bis zwei Kapitel ausgewählt. Prinzipiell steht und fällt alles mit den Voraussetzungen der Gruppe und dem Einschätzungsvermögen der Moderator*innen. Auch der Schwierigkeitsgrad der Texte kann und sollte durchaus variieren, z. B. was die Sprache angeht und kontextuelles Wissen.
- Moderation (Facilitator): Wie bei jeder Weiterbildungs- und Coachingmaßnahme hängt der Erfolg wesentlich von der Beziehung des „Moderators/ Facilitators“ zur Gruppe ab, aber eben nicht nur. Der Begriff ist hier weniger wichtig als die zentrale Funktion. Einen Lesekreis auf Augenhöhe zu leiten, erfordert Fachkenntnis des Themas, Hintergrundwissen zu den Texten, grundlegende Erfahrung in der Arbeit mit heterogenen Lerngruppen (Diversity Kompetenz) und Spontaneität, z. B. in den Gruppendiskussionen und in Bezug auf spontane Lesevorschläge aus der Gruppe, die durchaus noch integriert werden können.
- Kommunikation und Netzwerkbildung: Im vernetzten Zeitalter liegt ein großer Gewinn darin, Messaging-Systeme wie Slack (Open Source) oder Alternativen als Kommunikationsplattformen zu integrieren. Dies ermöglicht die individuelle Vernetzung der Gruppenmitglieder untereinander und erhöht die Partizipation, da die Teilnehmer*innen eigene Beiträge, Texte

und Hintergrundwissen abseits der Treffen teilen können. In der Anlaufphase braucht es das „Anfüttern“ von Inhalten durch die Moderatorin. Doch auch hier lauert eine große Chance zum Wissenstransfer zwischen Wirtschaft und Wissenschaft, da beide Welten von den Tools der jeweils anderen lernen und diese erproben können.

- Verbindlichkeit und Vertrauen: Diese beiden Aspekte gehen kaum ohneinander. Sofern sich Gruppenmitglieder überhaupt nicht untereinander kennen, empfiehlt sich zu Beginn sogar ein kurzes Contracting, um die Spielregeln transparent zu machen und sicherzustellen, dass eine vertrauensvolle Atmosphäre entsteht. In jedem Fall ist genug Zeit für eine ausführliche Kennenlernrunde am Anfang einzuplanen. Dieser Rahmen muss dann in den weiteren Sitzungen aufrechterhalten und im Sinne von „Walking the Talk“ auch erfahrbar für alle sein. Nur dies ist die Grundlage für wirklich gute und gewinnbringende Diskussionen für alle, da so klar wird, dass kritische (Selbst-)Reflexion explizit gewünscht und Teil des Lernprozesses ist. Die regelmäßige Teilnahme wird durch den Teilnahmebeitrag gefördert, der bei externen Anbietern idealerweise nach der ersten Sitzung abgerechnet wird.

Ausblick

Angesichts der oben beschriebenen Umsetzungsmethoden und ersten positiven Erfahrungen, untermauert durch die oben genannten Erkenntnisse zum Thema Lesen und Führung in Wissenschaft und Anwendung, bieten Lesekreise als Instrument der PE großes Potenzial. Doch es ist völlig klar, dass es Hürden zu überwinden gibt. Allem voran steht dabei die Gewinnung von Teilnehmenden über disziplinäre und wenn möglich institutionelle Grenzen hinweg. Hierbei ist es unweigerlich so, dass die entsprechenden Organisatoren die persönliche Ansprache beherrschen und flexibel sein müssen, um die Wunschthemen und

Impulse



Bedarfe zu erspüren. Darin an sich liegt eine große Chance für den künftigen Beitrag der PE zu einer universitären Öffnung und mehr gesellschaftlichem Dialog, auch mit wirtschaftlichen Akteur*innen.

Literatur

Elektronische Quellen aufgerufen am 7. Juni 2021

- [1] **Benesch, K. (2021):** Mythos Lesen. Buchkultur und Geisteswissenschaften im Informationszeitalter. Bielefeld.
- [2] **Börsenverein des Deutschen Buchhandels (2018):** Studie „Buchkäufer – quo vadis?“ 2018. <https://www.boersenverein.de/markt-daten/marktforschung/studien-umfragen/studie-buchkaeufer-quo-vadis/>
- [3] **Cain, S. (2012):** The Power of Introverts. <https://www.youtube.com/watch?v=c0KYU2j0TM4>
- [4] **Dean, H.:** Rethinking „Female“ Entrepreneurs. <https://female-entrepreneur.wp.st-andrews.ac.uk/contact-us/>
- [5] **Grant, A. M. (2013):** Rethinking the Extraverted Sales Ideal: The Ambivert Advantage. In: *Psychological Science* 6 (24), 1024–1030.
- [6] **Hämke, K. (2021):** Interview. Trend zur Zweitgruppe: Wie Corona die Lesekreise verändert. In: *Börsenblatt*. <https://www.boersenblatt.net/news/literaturszene/wie-sich-lesekreise-der-corona-krise-neu-erfinden-108255>
- [7] **Lean In:** <https://leanin.org/circles#!>
- [8] **Meyer, K. (2012):** Why Leaders Must Be Readers. In: *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/85broads/2012/08/03/why-leaders-must-be-readers/?sh=624766347365>
- [9] **Oatley, K.:** Fiction: Simulation of Social Worlds. In: *Trends in Cognitive Science* 8 (20). 618–28. [https://www.cell.com/trends/cognitive-sciences/fulltext/S1364-6613\(16\)30070-5](https://www.cell.com/trends/cognitive-sciences/fulltext/S1364-6613(16)30070-5).
- [10] **Oprah's Book Club:** <https://www.oprah.com/app/books.html>
- [11] **Peralta, K.K.; Robey, S. (2018):** 4 Reasons Slack Will Change How You Teach. In: *Inside Higher Ed*. <https://www.insidehighered.com/digital-learning/views/2018/09/19/four-reasons-slack-will-change-how-you-teach-opinion>
- [12] **Sahin, U.:** My Grand Story. <https://mygrandstory.org/ugur-sahin/>
- [13] **Stifterverband:** Eine Uni – Ein Buch. <https://www.stifterverband.org/eine-uni-ein-buch>
- [14] **United Nations:** The 17 Goals. <https://www.forbes.com/sites/85broads/2012/08/03/why-leaders-must-be-readers/?sh=624766347365>

Autorin

Dr. **Silke Schmidt** studierte Amerikanistik, Politik und Kommunikationswissenschaften in Mainz und Philadelphia. Sie promovierte und habilitierte sich in Amerikanistik in Marburg. Seit 2016 arbeitet sie u. a. als Coach für Nachwuchs- und Führungskräfte. 2018 gründete sie ihre Firma Companypoets, die kreative Interventionen mittels Literatur an Unternehmen bringt. Im Juni 2021 erschien ihr neues Buch *Narrative Change Management in American Studies*. Sie setzt sich für die Liberal Arts und Wissenschaftskommunikation ein. | Foto: privat