



## UNERFAHREN

## INTERMEDIATE

## FORTGESCHRITTEN

<p><b>VERTEILEN DER AUTORITÄT</b>            Die Arbeit wird durch den Lead Link verteilt und dieser erwartet auch deren Erledigung. Fühlt sich verantwortlich, Spannungen für andere zu prozessieren.</p>	<p>Beginnt zu verstehen (und sich gegenseitig zu erinnern), dass Actions und Feedback als Anregungen gelten und nicht vorgegeben werden. Beginnt, andere in Rollen-Lead zu coachen.</p>	<p>Tiefgreifendes Verständnis, dass alles, was vom Lead Link kommt vorschlagend/fragender Natur ist und nicht einfordern/ansagend. Übernimmt keine Spannungen für andere.</p>
<p><b>AUSDIFFERENZIERUNG VON ARBEIT</b>            Findet es herausfordernd, vergangene Zuständigkeiten in eindeutige Rollen zu gießen. Governance-Vorschläge sind eher grob.</p>	<p>Denkt in Rollenspielfeldern und -abgrenzungen anstatt jener von Personen. Beginnt zu verstehen, was „gute“ Governance ausmacht.</p>	<p>Expertenlevel darin, die Arbeit in Rollen ausdifferenzieren und andere darin zu coachen, dies auch gut tun zu können.</p>
<p><b>ROLLENFIT</b>            Könnte wenig Gespür für den Partner-Rollen-Fit haben – Organisationsmitglieder machen was sie immer gemacht haben.</p>	<p>Besseres Gefühl für die Skills und Kapazitäten der Organisationsmitglieder. Steigender Spielraum, Rollen zu be- und entsetzen.</p>	<p>Ist sehr eingestimmt auf die Fähigkeiten der Organisationsmitglieder und deren Rollenfit. Hat einen effektiven Prozess, um laufend den Rollenfit zu monitoren.</p>
<p><b>RESSOURCEN UND PRIORITÄTEN</b>            Verteilt Ressourcen und definiert Prioritäten aus autokratischem Einfluss heraus mit wenig Basis oder Referenzieren auf den Purpose.</p>	<p>Verteilt klar die Ressourcen und definiert Prioritäten, abgestimmt auf den Purpose des Kreises. Sammelt Feedback/Informationen von Rollen, die die Arbeit machen.</p>	<p>Ressourcen und Prioritäten sind sehr auf den Purpose des Kreises ausgerichtet. Entscheidungen basieren auf bekannten Daten und transparenter Begründung.</p>
<p><b>METRICS</b>            Ist unklar darüber, welche Metrics entwickelt werden sollten um den Erfolg des Kreises sichtbar zu machen (keine oder sehr wenige Metrics).</p>	<p>Ist in der Lage, Metrics zu entwickeln und zu monitoren, die die Transparenz über den Erfolg des Kreises, seinen Purpose zu erfüllen, erhöhen (haben ev. Metrics aber nur wenige bedeutsame).</p>	<p>Gut etablierte und genau gemonitorte Metrics, die Klarheit und Transparenz in den Erfolg des Kreises bringen, seinen Purpose zu erfüllen (nur jene Metrics, die am bedeutsamsten dafür sind).</p>
<p><b>SPANNUNGEN</b>            „Kümmert sich“ um die Gruppe bzw. fängt das Aufkommen und Prozessieren von Spannungen durch sein Handeln ab.</p>	<p>Beginnt zuzulassen, dass Spannungen durch andere an die Oberfläche kommen ohne vorher einzugreifen oder das Gefühl zu haben, diese proaktiv zu lösen.</p>	<p>Vertraut voll und ganz dem System, dass Spannungen prozessiert werden ohne einzugreifen oder sich um andere zu „kümmern“.</p>

## UNERFAHREN

## INTERMEDIATE

## FORTGESCHRITTEN

Stark abhängig von den Tactical- und Governance-Meetingkarten.	Referenziert selten bis nie auf die Meetingkarten. Beginnt, eigenen Stil zu entwickeln.	Geht fließend von den Spielregeln zum eigenen Stil über und integriert fließend Aufforderungen und Fragen von Kreismitgliedern.
Hält den Prozess nur oberflächlich oder eher inkonsistent ein. Eher schnell überfordert durch Verhalten von Kreismitgliedern.	Erkennt und beendet out-of-process Verhalten unmittelbar. Ist evtl. manchmal zu grob.	Hält Kreismitglieder im Prozess und dirigiert out-of-process Verhalten elegant dorthin zurück.
Hat Schwierigkeiten, den Prozess zu halten und gleichzeitig den Inhalten zu folgen.	Ist in der Lage, gleichzeitig zu facilitieren und inhaltlich mitzuarbeiten. Manchmal sind die Grenzen diesbezüglich den Kreismitgliedern nicht so klar.	Fließende Übergänge zwischen Einhaltung der Prozessgrenzen und Einbringen von Inhalten.
Hat im Tactical Schwierigkeiten, die Zeit gut zu managen und alle Agendapunkte durchzuprozessieren.	Kommt durch alle Agendapunkte im Tactical aber lässt die Diskussion manchmal laufen ohne dementsprechend einzugreifen.	Gibt klare Zeit-Checks und trifft klare Entscheidungen um sicherzustellen, dass jeder Agendapunkt so schnell und effektiv wie möglich prozessiert wird.
Facilitator kann Time-outs gewähren und kann die Grundlagen des Meetingprozesses erklären. Stellt im Meeting groben inhaltlichen Rahmen der einzelnen Prozessschritte zur Verfügung.	Facilitator kann wenn notwendig eine Erklärung für das „Warum“ der einzelnen Prozessschritte zur Verfügung stellen. Erklärt manchmal zu viel, antizipiert Fragen oder gibt zu viel Framing.	Facilitator stellt sicher, dass die Frage verstanden wurde und antwortet in angemessenem Detailgrad. Minimales Framing auf den Punkt, Time-outs werden klar vom Prozess getrennt für die richtigen Dinge genutzt.
Hilft so gut wie nie Kreismitgliedern dabei zu klären, welche Rollen gerade adressiert werden. Nimmt großteils an, dass jeder Bescheid weiß.	Hilft Kreismitgliedern zu klären, welche Rollen gerade energetisiert werden (zB „Welche Rolle fragst du?“). Riskiert, dass sich der Prozess eigenartig oder unbeholfen anfühlt, zum Wohle der Klarheit.	Macht Rollenklarheit durch einfache aber starke Fragen bewusst (zB „Wer hat die Autorität das zu entscheiden?, Aktuell hast du kein Recht, das zu erwarten, hättest du es gerne?, etc.).
Energie ist großteils neutral, ist möglicherweise manchmal zu passiv oder zu aggressiv.	Ist in der Lage, durchgehend die neutrale Haltung eines Schiedsrichters aufrecht zu erhalten. Signalisiert evtl. unbewusst Zustimmung oder Ablehnung.	Während er seine Neutralität aufrecht erhält, kann bewusst unterstützend einwirken, sodass der Kreis lernt. Kreismitglieder fühlen sich durch den Prozess „getragen“.
Ist in der Lage, die meisten Governance-Vorschläge effektiv zu prozessieren, auch wenn manchmal etwas unsauber. Erhebt äußerst selten NVGO-Einwände.	Kann Governance-Vorschläge facilitieren, auch wenn sie komplexer oder signifikant sind. Nimmt evtl. zu viele Time-outs. Hat manchmal NVGO-Einwände, ist sich aber unsicher.	Hat sehr gute Fähigkeiten, Vorschläge zu prozessieren, coacht im Prozess und nützt nur selten Time-outs. Ist bei NVGO-Einwänden selbstbewusst und ist in der Lage, in der Integration klare Vorschläge einzubringen.

## UNERFAHREN

## INTERMEDIATE

## FORTGESCHRITTEN

### REP LINK

Schwierig, Spannungen von anderen Kreismitgliedern zu erhalten und dabei zu wissen, welche angemessen sind und wie sie zu prozessieren sind.	Stellt angemessene Fragen um Informationen zu sammeln und hat Fähigkeiten entwickelt, Spannungen weiterverfolgen, die den Kreis betreffen.	Experte darin, Spannungen von anderen Kreismitgliedern aufzunehmen. Gutes Wissen darüber, welche Spannungen er übernehmen soll und wie er diese prozessiert.
Ist unklar darüber, wie dem Super-Kreis die Gesundheit und Nachhaltigkeit des Kreises sichtbar gemacht werden kann.	Beginnt, Verantwortung zu übernehmen und Prozesse auszuführen, die die Sichtbarkeit des Kreises im Super-Kreis erhöhen.	Nutzt die Informationskanäle zum Super-Kreis um den Kreis weiterzuentwickeln. Arbeitet dabei gut mit dem Lead Link zusammen ohne die Verantwortlichkeiten zu vermischen.

### SECRETARY LINK

Hat Schwierigkeiten, mit dem Tempo des Meetings Schritt zu halten. Verlässt sich häufig auf den Facilitator.	Hält mit dem Flow und der Geschwindigkeit des Meetings mit.	Hält Meeting-Output in Echtzeit fest. Bringt sich in seiner Rolle proaktiv in Meetings ein um die Bedürfnisse abzudecken.
Versteht die Grundfunktionen von GlassFrog. Weiß öfters nicht, wie er angefragte Aktionen in GlassFrog ausüben soll.	Versiert im Umgang mit GlassFrog, in der Lage, Vorschläge, die aus mehreren Teilen bestehen, aufzunehmen. Lässt sich evtl. durch Softwareprobleme unterbrechen.	Kennt alle GlassFrog-Features. Kennt back-up Prozesse um bei technischen Problemen den Prozess aufrecht zu erhalten.

## UNERFAHREN

## INTERMEDIATE

## FORTGESCHRITTEN

### SPANNUNGEN WAHRNEHMEN

Gelegentlich; nimmt an, dass andere dafür Verantwortlich sind, die eigenen Spannungen wahrzunehmen (zB Opferhaltung)

Die Person übernimmt Verantwortung, Spannungen wahrzunehmen, scheut aber manchmal, andere um Hilfe zu bitten um Klarheit in die Spannung zu bekommen (spielt den Helden).

Hat verlässliche Selbstreflexionspraxis um eigene Spannungen wahrzunehmen und zu verorten. Kann aber auch mit Unklarheit und Verwirrung gut umgehen und um Hilfe bitten.

Die Spannungen sind eher „Befürchtungen“ als dass sie auf der Realität und eigenen Erfahrung basieren.

Fühlt sich zunehmend wohl darin, die Realität als Treiber von Veränderungen anzuerkennen.

Erlaubt bewusst, dass Spannungen bei anderen entstehen bzw. kreiert diese, vertrauend darauf, dass es immer prozessiert wird.

### SPANNUNGEN PROZESSIEREN

Versucht möglicherweise, eher Konsens herzustellen oder nimmt an, dass der Lead Link die Spannungen für sie prozessiert.

Beginnt, autokratisch in den Rollen Entscheidungen zu treffen, missversteht aber möglicherweise wertvollen Input als Konsensbildung.

Kann effektiv Spannungen in einer Gruppe prozessieren, ohne den Kontakt zur eigenen Spannung zu verlieren.

### ANFRAGEN PROZESSIEREN

Nimmt unbewusst Anfragen für Next Actions oder Projekte von anderen an.

Beginnt, Fragen über die Herkunft der Arbeit zu stellen (zB „Wohnt die Arbeit in meiner Rolle und dient deren Purpose?“) und leitet bei Bedarf um (zB „Nicht meine Accountability“)

In der Lage, Aktionen anzunehmen, zu prozessieren, neue Anfragen zu priorisieren. Gleichzeitig anderes bewusst und konstruktiv umleiten, wenn es nicht die eigene Rolle betrifft.

### ARBEIT ORGANISIEREN

Erste Ansätze für ein eigenes Aufgabenverwaltungssystem. Wird evtl. nicht kontinuierlich genutzt. Prioritäten oft unklar. Nicht so einfach transparent zu machen.

Entwickeltes Aufgabenverwaltungssystem, das regelmäßig zur Selbstorganisation herangezogen wird. Leicht mit anderen teilbar. Abgestimmt auf die Prioritäten des Kreises.

Gut organisiertes Selbstmanagement, verlässliches Trusted System. Voll integriert in die tägliche Arbeit und klar synchronisiert mit den Prioritäten des Kreises. Effizient im Ausbalancieren von Prioritäten.