

Matthias Mölleney
Sybille Sachs

BEYOND Leadership

VERLAG:SKV

Matthias Möllenev
Svbillle Sachs

Beyond Leadership

VERLAG : SKV

Oh by the way 😊

I am truly glad to be here and honored to have this special spot at the front of all this. I wanted to call out a couple of really important pieces before you start your journey through this wonderful handbook 🙏

Firstly, Sybille and Matthias have done an amazing job over the years to be able to bring it all together in this work of art. Maybe some will one day call it a masterpiece. Not only to call out that there is a way to do this crazy stuff (and underlined by hard science), but to show a step-by-step description that will allow anyone to reproduce the power within the idea (on the spot and in the room). That's pretty darn unique and almost unheard of out there. So congratulations 🙌

Secondly, there is a passion deep inside of me about that power of the idea. To allow every single team in every organization around the world to freely articulate who they are, why

they are here, where they want to go together, and what they are willing to give for one another for that better future to come true. That's pretty amazing and definitely rare in the real world today. Self think, self express, self determine, self fulfill. Right on 👍

Thirdly, for those infinitely challenged by what's going on every day, faster, and more confusing than ever before, this handbook will show you how to break out of that crazy cycle we call the "Vortex". You will find a better quality in everything you do thereafter. Stronger, deeper, richer, and more fulfilled than before. Don't believe me, just try it with your friends one time. Better yet, try it with those that you don't like so much, just one time. You'll see 🤔

Fourthly, the courage to go Beyond all that has come before you is a baseline of what has defined progress for all humankind since the dawn of time. Connect with just one friend and

your likelihood of making that step goes up astronomically. And that friendship gives you the strength to carry on no matter how much adversity is trying to hold you back. So believe in yourself, your friends around you, the common purpose of all you strive for, and your ability to make it so together. That better future will now unfold before you. Pretty cool 😎

And lastly, going Beyond Leadership means to finally leave the old Leader/Follower paradigm behind us. So happy I am that the modern reality of the digital age has put us in a spot where that paradigm has finally met its match. And the new paradigm, and those of you that embrace it, will free us to go places we never even imagined possible 🙌

So have the courage to go Beyond. Everything 🙌

Patrick "The 1st Beyonder"
Hoi An, Vietnam
March 15, 2019

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung: Zusammenarbeit statt Hierarchie	1
2	Das Modell des Beyond Leadership Activation Circle: Aufbau und Funktionsweise	13
3	Die Schritte	29
3.1	Check-in: Fokus auf das zentrale Thema	30
3.2	Connect: Kennenlernen auf höchstem Niveau	34
3.3	Align: Ausrichten auf eine gemeinsame Identität	42
3.4	Imagine: Gemeinsam tragfähige Lösungen entwickeln	49
3.5	Commit: Der Schritt zur Umsetzungsqualität	59
3.6	Debriefing: Die entscheidende Vertiefung	66
3.7	Check-out: Die zusammenfassende Reflexion	71

4	Nachhaltigkeit von Beyond Leadership: «Beyond-Kultur»	77
5	Weitere Einsatzmöglichkeiten	85
6	«Beyond»-Testimonials	91
7	Epilog	97
8	Endnoten	100
9	Referenzliste	101

BEYOND Leadership

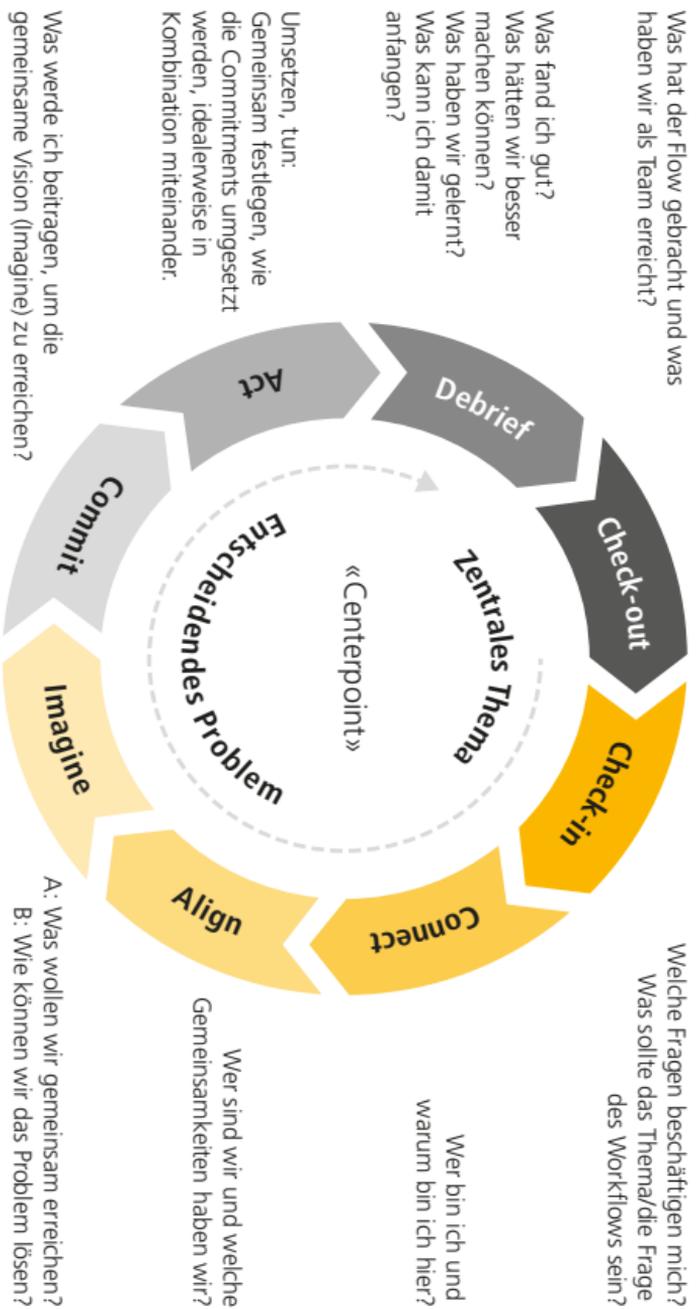
2

Das Modell des
Beyond Leadership
Activation Circle:
Aufbau und
Funktionsweise

Kernstück des Beyond Leadership ist ein Aktivierungs-Zirkel in Form eines **Workflows**. Wir benutzen bewusst den Begriff «Workflow» anstelle des herkömmlichen «Workshop», um deutlich zu machen, dass es um eine fließende Abfolge von Prozessschritten geht. In diesem iterativen Prozess findet Schritt für Schritt eine Entwicklung vom Selbst- zum Teambewusstsein statt: Unklarheiten werden reduziert, Akzeptanz wird erreicht, Wirkung erzeugt. Nach einem gemeinsamen «Check-in» (erste Phase) beginnt man bei Beyond Leadership in der zweiten Phase «Connect» mit dem Bewusstmachen der eigenen Persönlichkeit. Ein ganz wichtiges Element in allen Phasen von Beyond Leadership ist das positive Feedback. In der dritten Phase «Align» wechselt die Frage vom «Ich» zum «Wir». Dabei wird etwas Entscheidendes erreicht: das Ausarbeiten der Team- oder Unternehmensidentität und damit die Basis, auf der Unternehmensziele erarbeitet werden, die von allen mitgetragen werden.

Abbildung 2: Übersicht über den Ablauf eines Beyond Leadership Activation Circle

Beyond Leadership Activation Circle: Workflow



Darauf aufbauend entwickeln die Teilnehmenden in der vierten Phase «Imagine» das Bild einer wünschenswerten Zukunft. Die fünfte Phase trägt den Namen «Commit» und wechselt wieder auf die Ich-Ebene. Sie richtet sich auf die Umsetzung der gemeinsam entwickelten Ziele aus. In der anschließenden sechsten Phase «Act» geht es dann um die konkrete Umsetzung der Leistungsversprechen und um die individuellen Beiträge der Mitglieder. Abgeschlossen wird der Workflow mit einem speziellen, gemeinsamen «Debriefing». Oberflächlich betrachtet ähnelt ein **Beyond Leadership Activation Circle** einem intensiven Teambuilding-Seminar. Der Unterschied zeigt sich im Tiefgang des Prozesses, in der Einbettung als Teil der täglichen Routine und in den Ergebnissen.

Studien zeigen auch, dass Unternehmen, die es schafften, die eigene **Identität** zu definieren, eine andere, viel belastbarere Grundlage haben, um den Veränderungen und Unsicherheiten des digitalen Zeitalters zu begegnen (6). Während die meisten herkömmlichen Ansätze unzurei-

chend zwischen der Identität und der Vision des Unternehmens differenzieren, liegt bei Beyond Leadership genau darauf der Fokus.

Fragen als Gestaltungsprinzip

Führung in Beyond Leadership findet statt über wertschätzende Fragen, welche die Beziehungsqualität in jedem Schritt des Aktivierungszirkels stärken und vertiefen. Studien belegen, dass durch wertschätzende Fragen in der Führung Mitarbeitende motiviert werden können (7). Dies gilt vor allem auch in Situationen von Differenzen, unterschiedlichen Machtkonstellationen, Zeitdruck, physischer Distanz etc. Durch das Stellen von **wertschätzenden Fragen und durch Zuhören** kann dem Bedürfnis nach Verbundenheit wie auch nach Autonomie von Mitarbeitenden entsprochen werden.

In jedem Schritt eines Beyond Leadership Activation Circle wird eine entscheidende Frage im Team gestellt, die das Team befähigt, die Beziehung untereinander zu entwickeln und zu einer **gemeinsamen Einheit** zu führen.

BEYOND Leadership

4

Nachhaltigkeit von
Beyond Leadership:
«Beyond-Kultur»

Verstehen: Beyond erleben

Der erste, entscheidende Schritt von Beyond Leadership ist das konkrete Erleben des Aktivierungszyklus. Bereits das erste «Connect» bewirkt das Verständnis dafür, dass sich die Beziehungsqualität in jedem Meeting ganz anders ausnehmen kann.

Anwendung: täglich

Entscheidend ist die Übernahme der Beyond-Leadership-Idee in die **praktizierte Unternehmenskultur**. Sie darf nicht als Berateransatz verstanden werden, denn wenn man ein Unternehmen mit einer Heerschar von Beyond-Leadership-Trainern überfällt und flächendeckend Workshops durchführt, droht dem Konzept das gleiche Schicksal wie sehr vielen anderen Initiativen in der Vergangenheit: ein Strohfeuer mit beeindruckenden Effekten, aber kaum sind die Berater wieder gegangen, löscht die gewohnte Routine das Strohfeuer rasch wieder aus. Insofern muss das Ziel bei der Einführung von Beyond Leadership sein, dass neben der praktischen Anwendung in einer Serie von Initial-Workshops von

Anfang an gleichzeitig durch einen speziellen **Train-the-Trainer-Ansatz** die Übernahme der Verantwortung in das Unternehmen vorbereitet und gezielt sichergestellt wird. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es nach einiger Zeit nicht mehr notwendig ist, die einzelnen Schritte mit der Stoppuhr präzise zu messen, sondern dass dieses Vorgehen über die Zeit hinweg zu einem Teil der Meeting-Routine wird.

Top-down oder Middle-out: beides ist möglich

Die praktischen Erfahrungen haben gezeigt, dass es zwei verschiedene Ansätze für eine nachhaltige Einführung des Beyond Leadership gibt. Eine sehr bewährte Methode ist die **Top-down-Implementierung** über alle Führungsebenen, wobei möglichst früh damit begonnen wird, integriert in die Workflows auch weitere Moderatorinnen und Moderatoren auszubilden (Train-the-Trainer-Ansatz), damit die Organisation sehr bald die Kontrolle übernehmen und Workflows für weitere Management- oder Mitarbeitendengruppen selber organisieren und moderieren kann.

Je nach Situation und Reifegrad einer Organisation kann Beyond Leadership aber auch in einem **Middle-out-Prozess** eingeführt werden. Beispielhaft gelungen ist das in einem größeren Technologieunternehmen in Norddeutschland, bei dem sich bereits eine Gruppe aus dem Middle Management gebildet hatte, die mit der Art und der Qualität der internen Kooperation unzufrieden war und deshalb nach neuen Formen der Zusammenarbeit über Bereichsgrenzen hinweg gesucht hatte. Das Top Management stand diesen Ideen positiv gegenüber, wollte allerdings keine Führungsrolle in diesem Prozess übernehmen. Als ihnen das Middle-Management-Team die Idee und die Anwendung von Beyond Leadership konkret zeigen konnte, wurde aus der positiven Einstellung der Geschäftsleitung eine aktive Unterstützung der Beyond-Leadership-Methode.

Kultur: die wertschätzende Unternehmung

Langfristig geht es bei Beyond Leadership um eine nachhaltige Veränderung der Unterneh-

menskultur, aufgebaut auf den zentralen **Prinzipien Vertrauen, Respekt und Wertschätzung**.

Eine «Beyond Company» zeichnet sich aus durch einen sichtbar anderen Umgang der Mitarbeitenden untereinander («Connect»). Sie wissen, wer sie sind («Align») und wie die Zukunft sein kann («Imagine»). Jeder Person, die neu in eine solche Firma eintritt, fällt diese Unternehmenskultur auf, in der es sozusagen Teil der «Unternehmens-DNA» ist, dass jede Stimme gehört wird, dass jeder für seine Beiträge Wertschätzung bekommt und dass alle sich gegenseitig gut kennen («Commit»).

Eine Möglichkeit, woran man eine «Beyond-Kultur» erkennen kann, ist beispielsweise die Begrüßung unter Kollegen. Während das traditionelle «Wie geht's?» meist nur eine Floskel ist, steckt in einer «Beyond-Kultur» in der gleichen Frage immer das aufrichtige Interesse an der anderen Person. Und die Ernsthaftigkeit der Frage ist spürbar.