

Checklist: Limbi

Simple Tools to Discover the Limbi-State



Author: Danilo Assmann
Status: released
Version: 1.2.0 (build 132)
Date: 2025-03-03
Copyright: © 2024. This work is openly licensed via [CC 4.0 BY SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



How To

Wie kannst du das Dokument verwenden?

Es geht darum, dass wir verschiedene Tools nutzen, um eine andere Perspektive auf eine Situation oder ein Problem zu bekommen. Selbst mit trainierten DSS, stecken wir oft in unserer Sicht fest. Deswegen eine Auswahl von Modellen, die helfen können, den Blick zu weiten. Das geht elektronisch oder auch als Ausdruck. Dann einfach in die Bilder (Modelle die Beobachtungen skizzieren).

Das hilft vor allem auch das zu entdecken, was fehlt. Worüber nicht gesprochen wird. Den Kontext vervollständigen.

Die einzelnen Bilder können für Analysen, Coachings aber auch im Workshop eingesetzt werden.

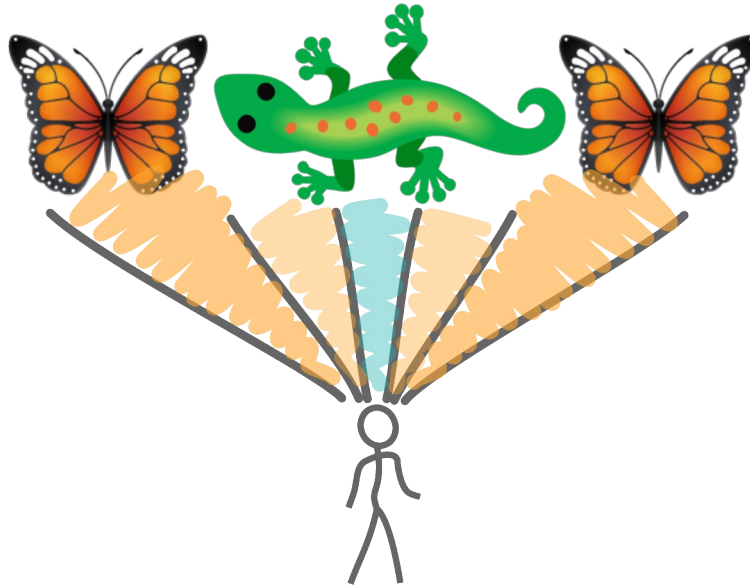


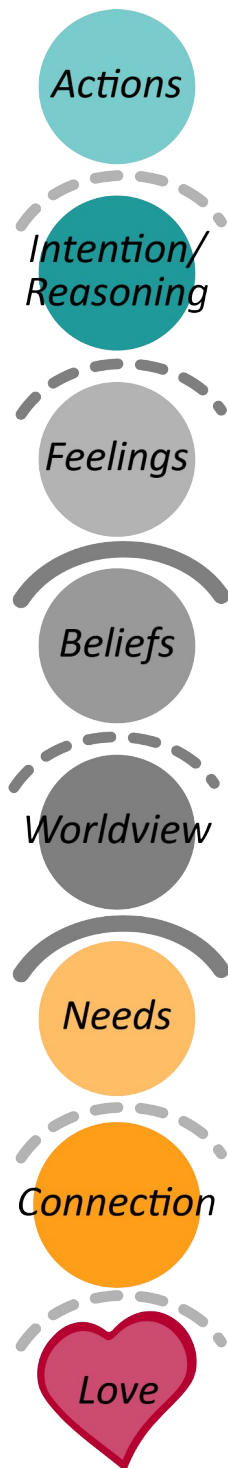
Figure 1: Türkis: Was wir üblicherweise sehen. Mit Training und Tools können wir unseren Blickwinkel erweitern und bekommen ein „neues“ Bild von der Welt. (Türkis + Orange) // Teal: What we usually see. With training and tools, we can broaden our perspective and get a "new" view of the world. (teal + orange)

How can you use the document?

The point is that we use different tools to get a different perspective on a situation or problem. Even with trained DSS, we are often stuck in our own view. Therefore, a selection of models that can help to broaden our view. This can be done electronically or as a printout. Then simply sketch the observations into the images (models).

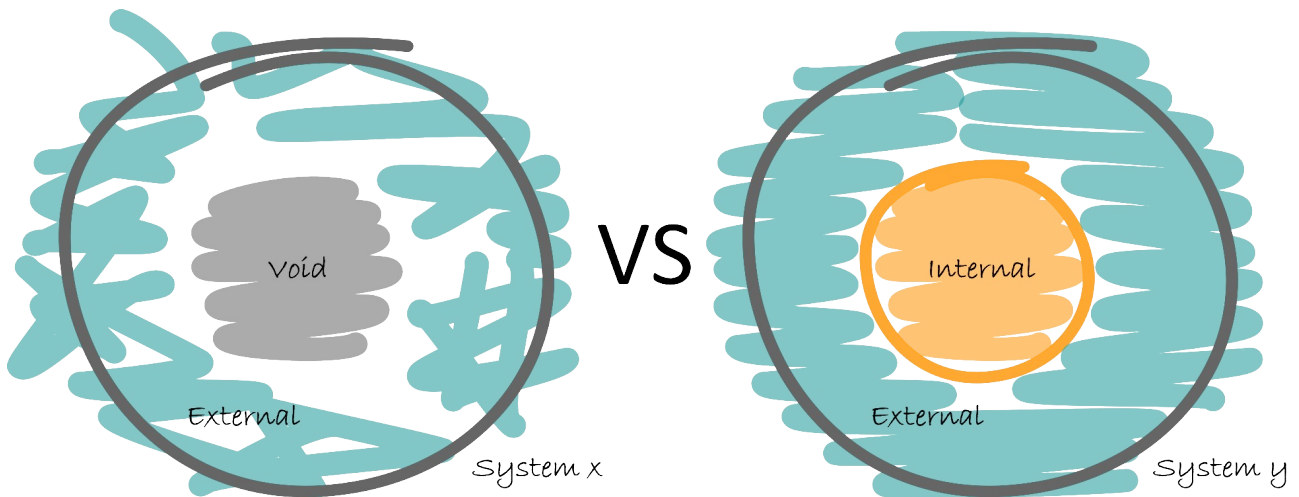
Above all, this helps to discover what is missing. What is not being talked about. Complete the context.

The individual pictures can be used for analyses, coaching sessions and also in workshops.



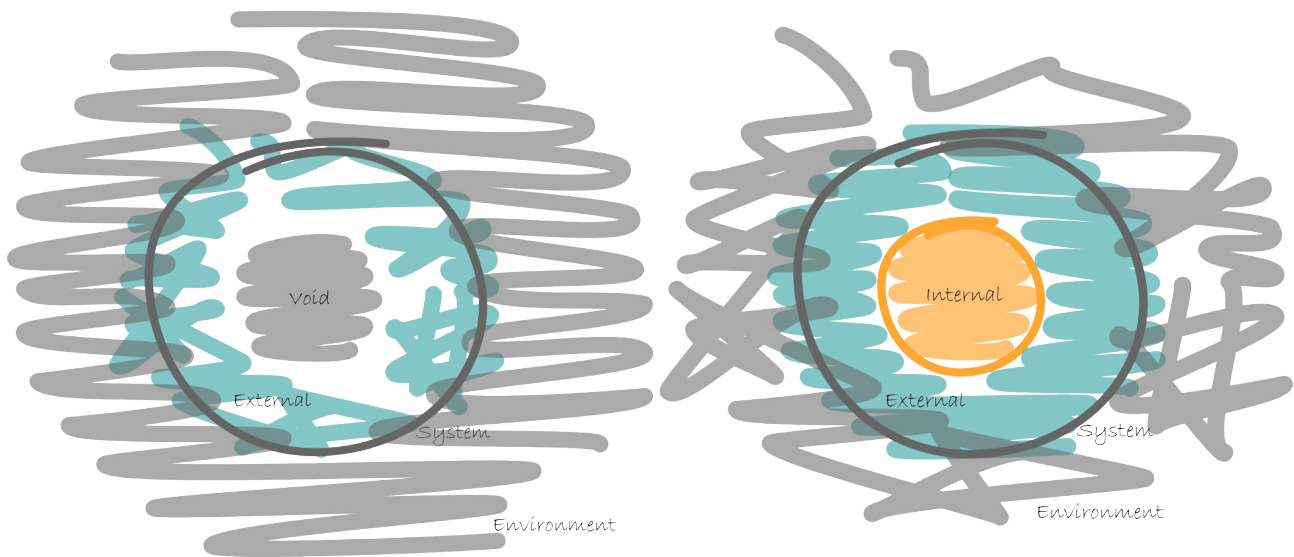
Note: Das hier verwenden um Aussagen, Handlungen, Anweisungen, Reports, also was auch immer einzuordnen. Aus welcher Ebene kommt es und welche Ebene adressiert es. (Und welchen Effekt hat es wo.) Bei Methoden, Prozessen, Handlungen, Aussagen können die Effekte auf die unterschiedlichen Ebenen sehr weit differieren.

Note: Use this to categorize statements, actions, instructions, reports, whatever. What level does it come from and what level does it address. (And what effect it has where.) In the case of methods, processes, actions, statements, the effects on the different levels can vary greatly.



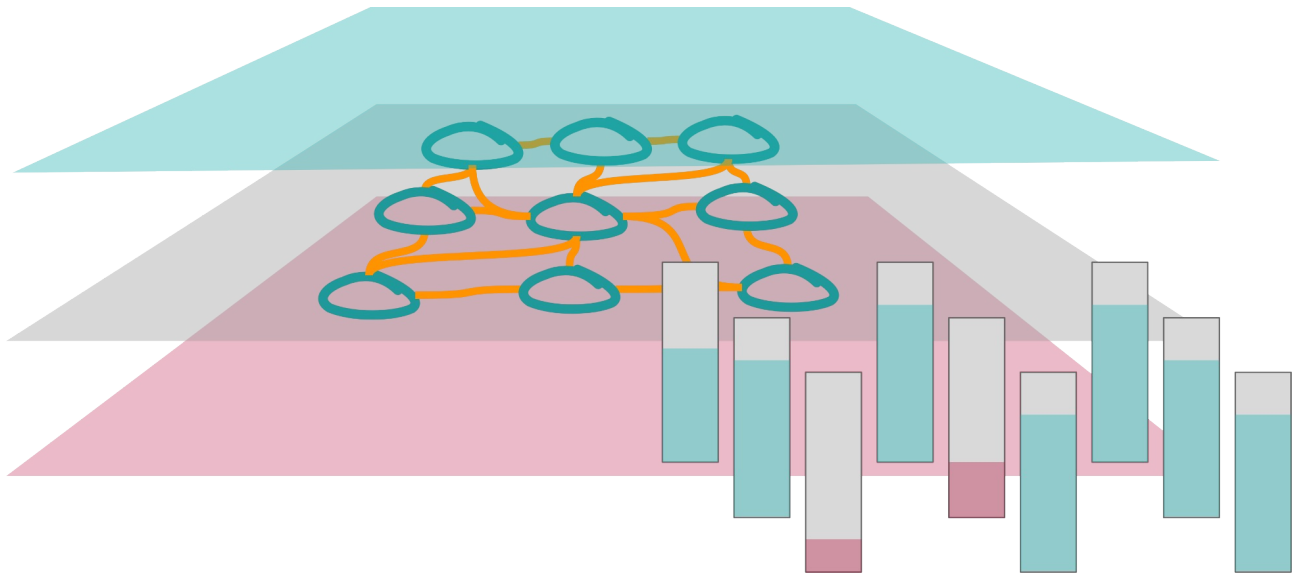
Notes: Was sind Anzeichen für welche Weltbild/inneren Zustand?

Notes: What are signs of which worldview/inner state?



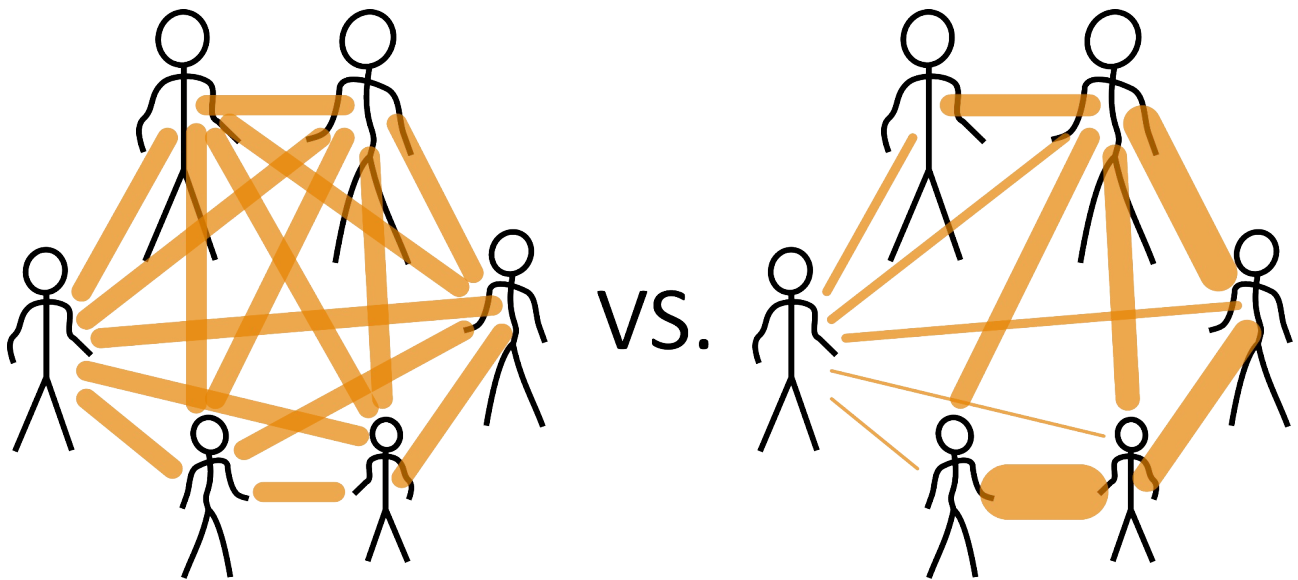
Note: Aber auch, was wünsche ich mir von der Welt: Suche/fordere ich äußere Sicherheit, oder habe ich „echte Safety“ indem „Wir schaffen das zusammen“.

Note: But also, what do I want from the world: do I seek/demand external security, or do I have "real safety" by saying "We can do this together".



Note: Wie werden Entscheidungen getroffen? Wurde Komplexität schon akzeptiert, oder ist es noch hierarchisch?

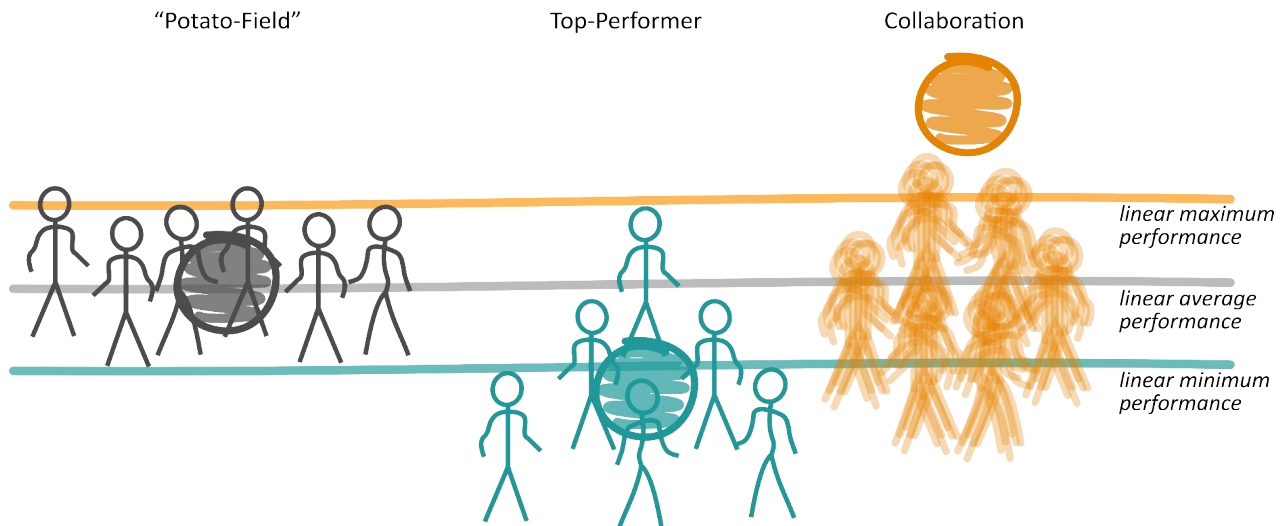
Note: How are decisions made? Has complexity already been accepted, or is it still hierarchical?



Note: Es ist wichtig zu verstehen, wie Beziehungen gesehen werden (also statisch und als Teil der Rolle, oder eben als was Zwischenmenschliches). Hier evtl. auch den Beziehungcheck einsetzen. Prüfen über welche „Beziehungen“ wir reden (von Fressfeinden bis Kollaboration).

Note: It is important to understand how relationships are seen (i.e. statically and as part of the role, or as something interpersonal). You may also want to use the relationship check here. Check which "relationships" we are talking about (from predators to collaboration).

Actual System Performance

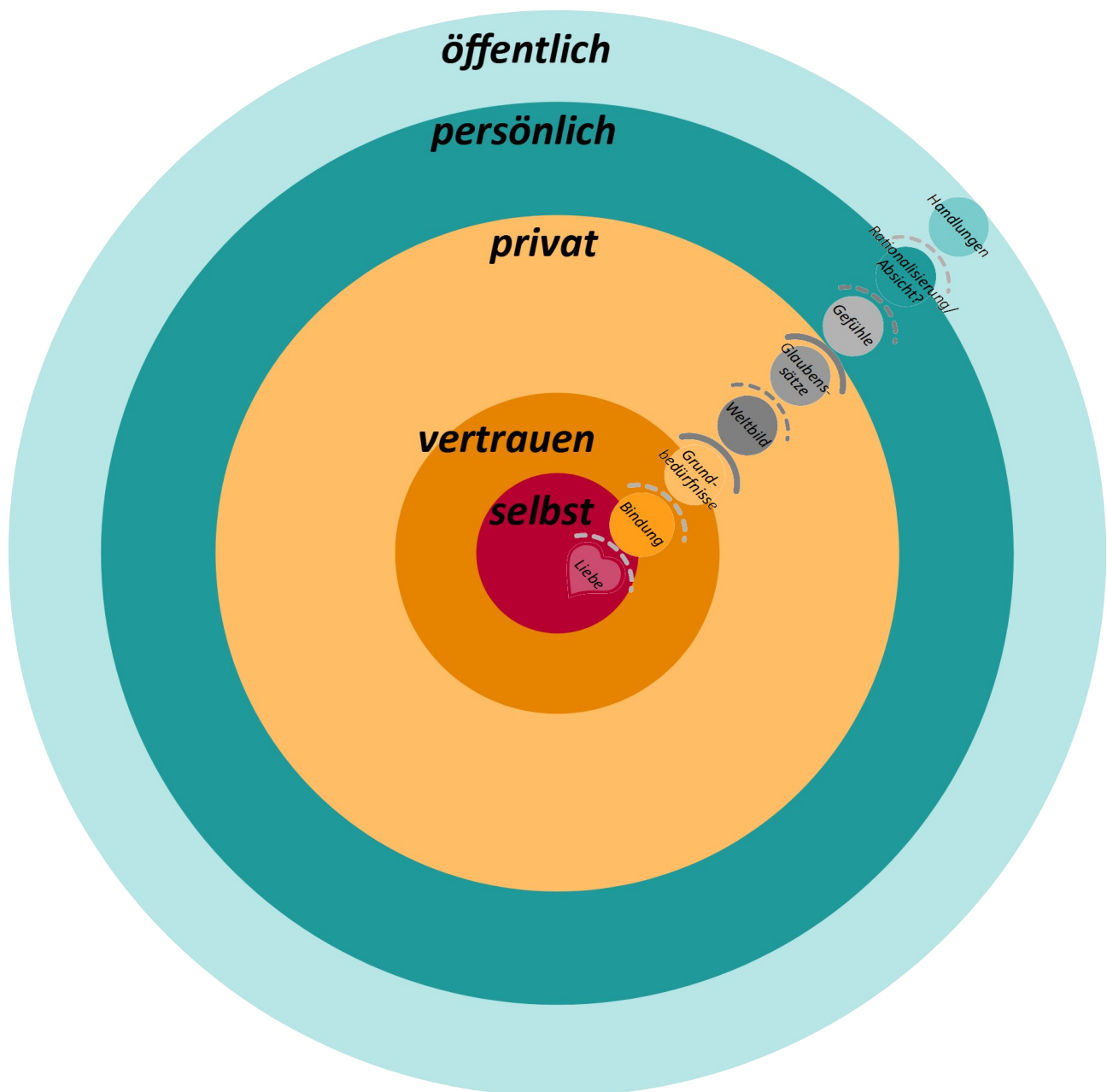


Note: Als Ergänzung zu dem davor, geht es hier auch darum, ob wir Teams nur als eine Gruppe von Einzelspielern sehen (Kartoffelacker oder Top-Performer) oder als System, dass eine interne Dynamik hat?

Kartoffelacker ist systemisch besser, als wenn ich internen Wettbewerb habe. Zumindest wenn der Wettbewerb destruktiv sein kann (also Ego vor Purpose kommt). Das ist der kritische Punkt in der Diagnose.

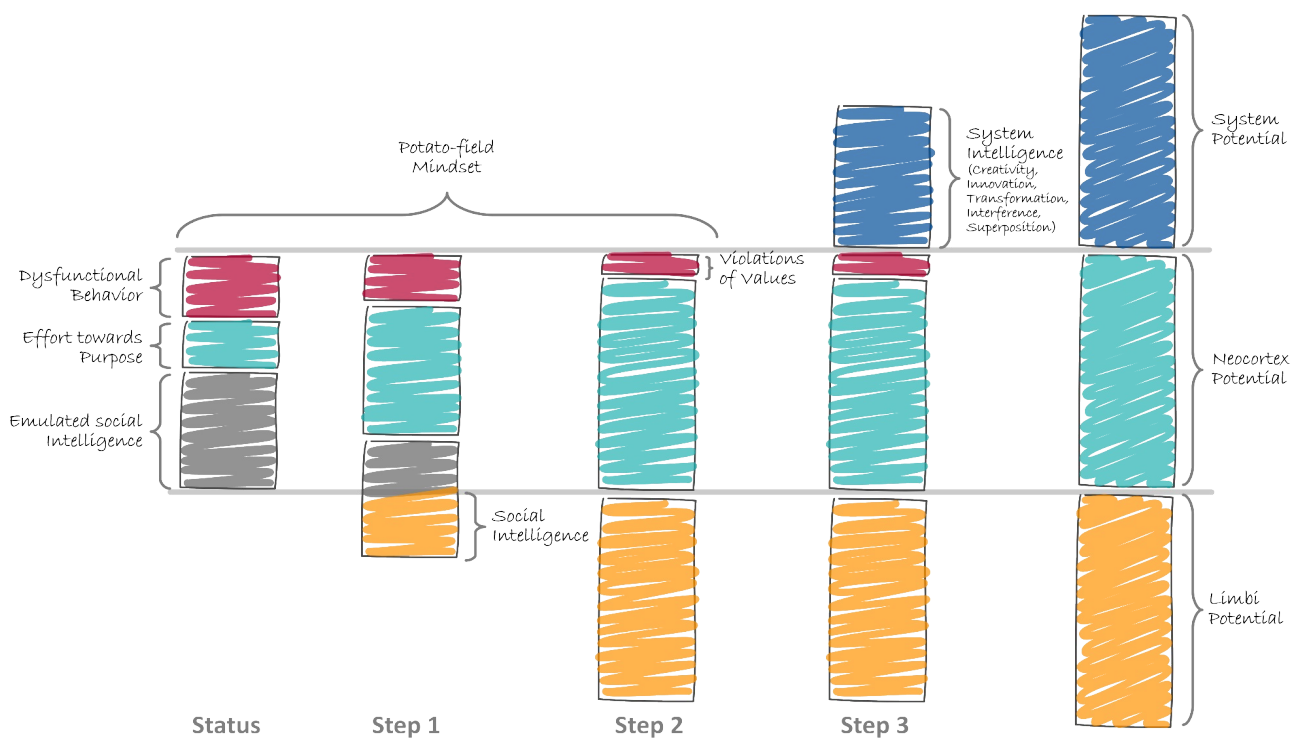
Note: As an addition to the previous one, is this also about whether we see teams as just a group of individual players (potato fields or top performers) or as a system that has an internal dynamic?

A potato field is systemically better than having internal competition. At least if the competition can be destructive (i.e. ego comes before purpose). That is the critical point in the diagnosis.



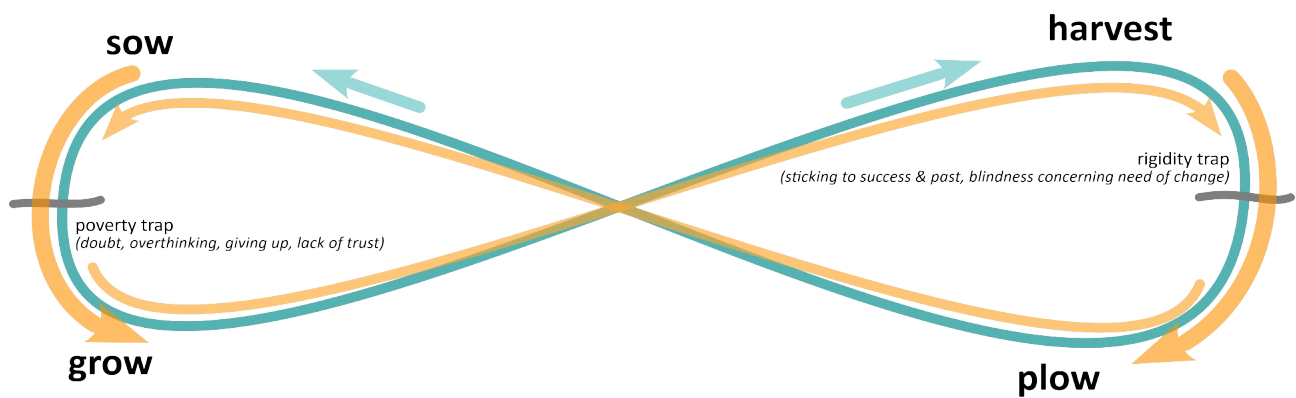
Notes: Wo bewegen sich die Menschen miteinander? (Das ist aber mehr für jeden selbst, bzw. ich kann das für die Menschen machen, mit denen ich zu tun habe. Das ist ja persönlich, aber: Eine Kultur kann natürlich mehr als Oberflächlichkeit fördern.
 Frage: Interaktion nur in Rollen, oder als Menschen?

Notes: Where do people move together? (But that's more for everyone themselves, or I can do that for the people I deal with. This is personal, but a culture can of course promote more than superficiality. Question: Interaction only in roles, or as people?



Note: Welche Art von Intelligenz finden wir (im Clockwork und im Network)? Wo sind Engpässe? Methoden/Rollen/Techniken, oder Limbi? Politik? Werte? Wie werden Werteverstöße (alle Ebenen) behandelt?

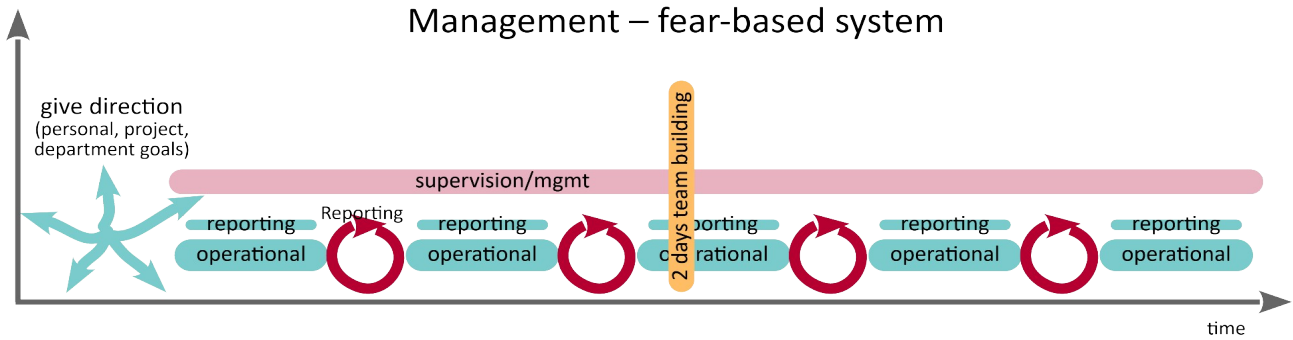
Note: What kind of intelligence do we find (in the Clockwork and in the Network), where are the bottlenecks? Methods/ roles/techniques, or Limbi? Politics? Values? How are violations of values (all levels) handled?



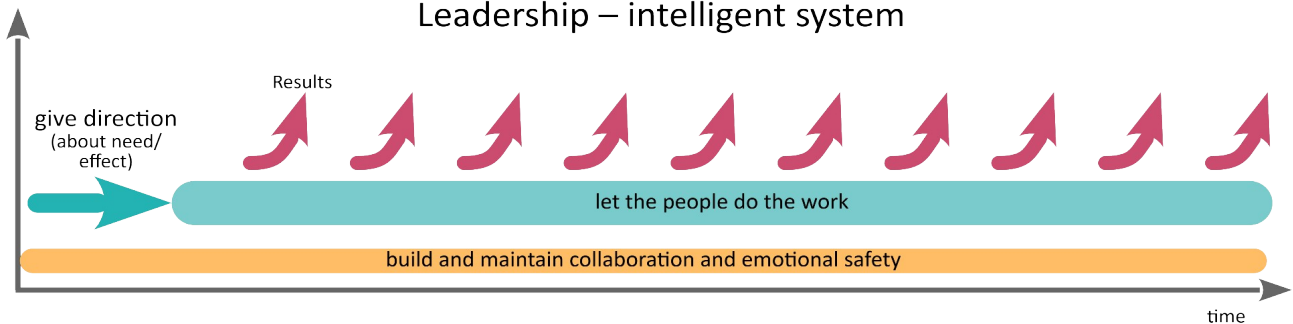
Note: Wo und wann wird von wem gesteuert? Für was fühlen sich die „Führungskräfte“/Manager verantwortlich? Bild: Eltern von Kleinkindern, Sklaventreiber oder Körper und Organe? (Law of Best Intention: Von Dankbarkeit bis Abhängigkeit; wo stehen die Leute und was ist das Ziel?)

Note: Where and when is control exercised by whom? What do the "leaders"/managers feel responsible for? Image: Parents of small children, slave drivers or bodies and organs? (Law of Best Intention: from gratitude to dependency; where do people stand and what is the goal?)

Management – fear-based system



Leadership – intelligent system

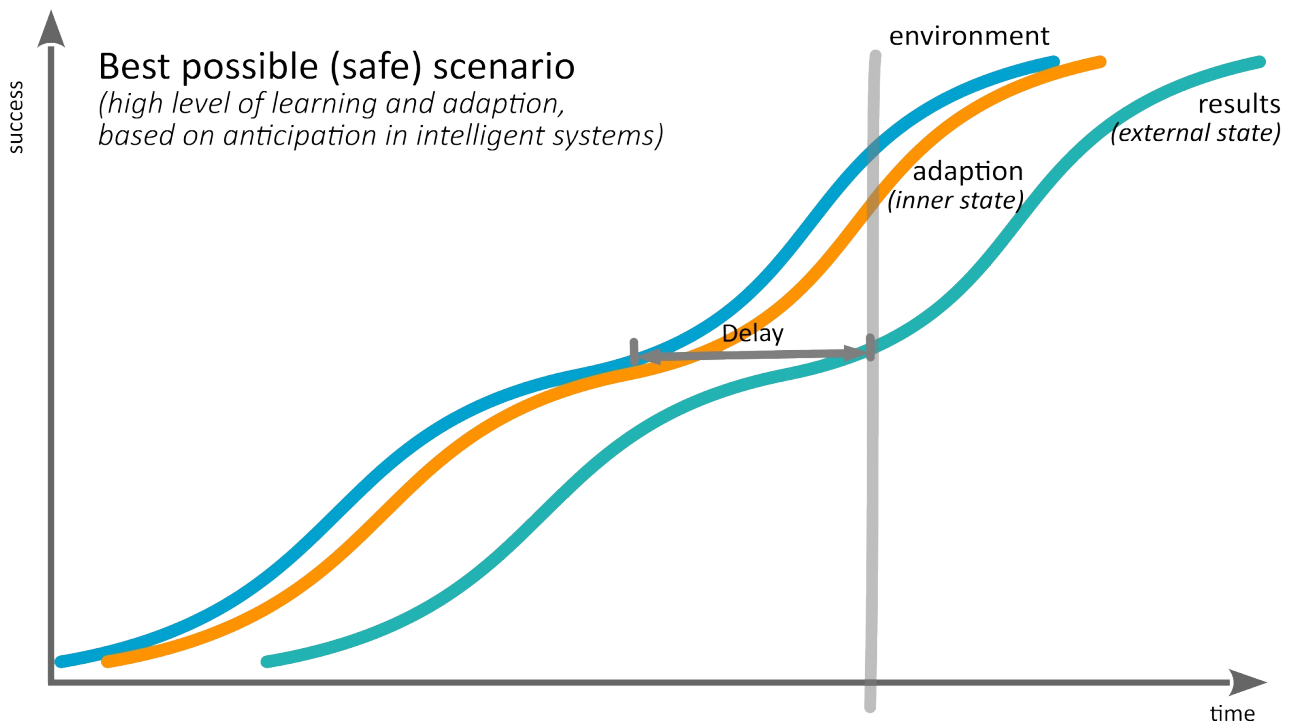


Note: Zu welcher Struktur passen die gelebten Strukturen besser? Gibt es 1-on-1? Regelrücksprachen? Reporting? Ziel des Teammeetings? Flow vs. Fragmentation?

Auch da geht es wieder viel um das Gefühl?

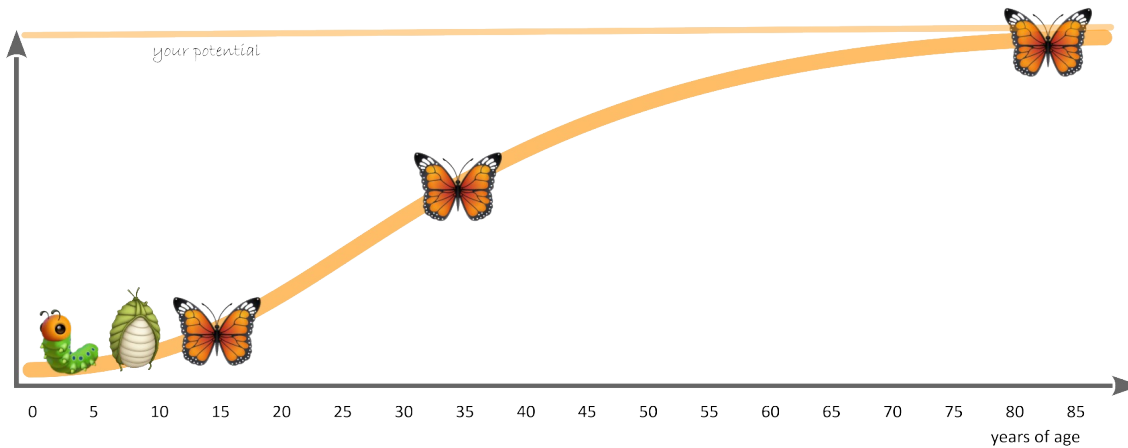
Note: To which structure do the practiced structures fit better? Is there 1-on-1? Regular consultations? Reporting? Goal of the team meeting? Flow vs. fragmentation?

Again, is it all about feeling?

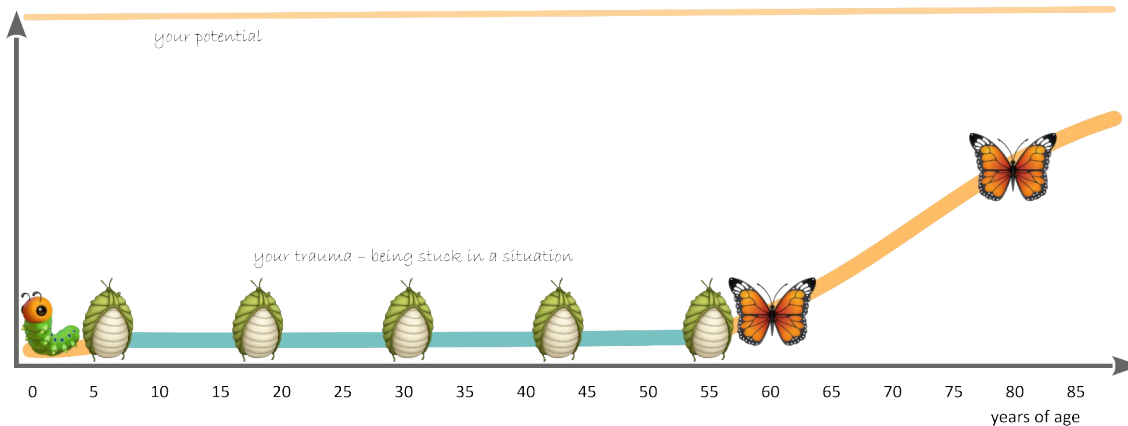


Note: Schaue ich nach den Ursachen, oder bleibe ich in einer unmittelbaren Kausalität hängen? Mit welchen Tools (Mindset) gehe ich daran? Analyse in der Situation: Wie ist die Wirkkette und der zeitliche Verlauf? Wie weit sind die Kurven auseinander?

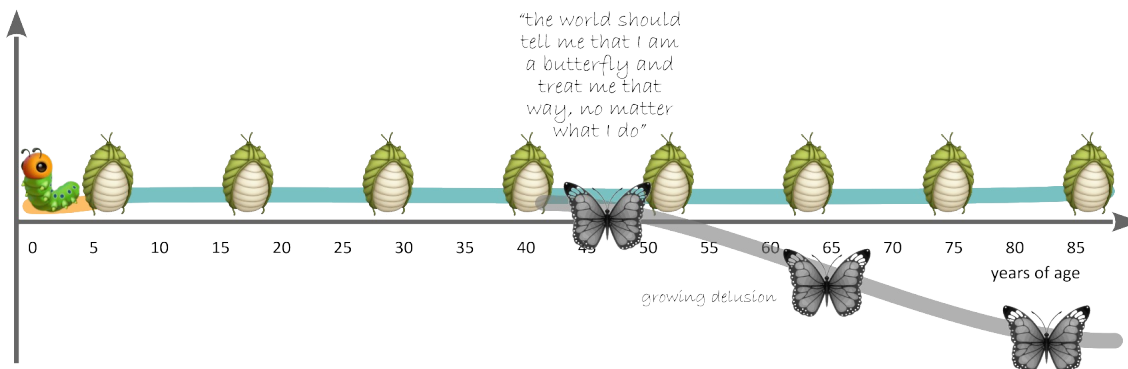
Note: Am I looking for the causes, or am I stuck in a direct causality? What tools (mindset) do I use to do this? Analysis of the situation: What is the chain of effects and the timeline? How far apart are the curves?



Fokus auf Potentialentfaltung (Mensch und System) // Focus on developing potential (people and system)



Stillstand ... Angst/Avoidance (Rollen/Fragmente/Masken/Mauern) // Standstill ... fear/avoidance (roles/fragments/masks/walls)



Selbsttäuschung (Endstufe der Resignation, ich erzähle mir, dass ich mein Potential erreicht habe, wobei nichts passiert ist) // Self-deception (final stage of resignation, I tell myself that I have reached my potential when nothing has happened)

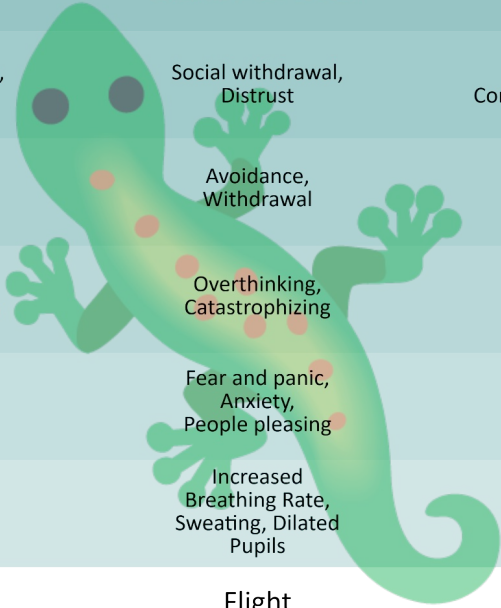
Note: Welche Kultur wird gefördert? Das hat auch mit den Stufen von Safety zu tun: 1) to be 2) to create 3) to contribute 4) to challenge. Wer steht wo, warum?

Note: Which culture is promoted? This also has to do with the levels of safety: 1) to be 2) to create 3) to contribute 4) to challenge. Who is where, why?

9 Levels of Established Fear

(Established: Stuck in Unresolved Fear over a Long Period of Time)

Level 9	Heart diseases; Burnout	Gastrointestinal, Insomnia; Anxiety, Depression, Boreout	Fatigue, Immune system; Depression, Dissociation	<i>Physical and Psychological Effects</i>
Level 8	Assertive/Leading; Power/Status; Control	Avoidance; Stable Environment; Procrastination	Waiting for assignments; Routine; Inactivity	<i>Work and School Environment (Style, Goals, Stress Pattern)</i>
Level 7	World is Hostile; Seeking Power	World is Dangerous; Seeking Safety (Protection)	Meaninglessness; No hope/Control	<i>Worldview and Beliefs</i>
Level 6	Dominant Personality Style, Impulsivity	Avoidant Personality Style, Low Self Esteem	Passive Personality Style, Helplessness	<i>Long-Term Personality Development</i>
Level 5	Conflict with others, Low empathy	Social withdrawal, Distrust	Social Passivity, Communication Difficulties	<i>Social Interactions</i>
Level 4	Aggression, Dominance	Avoidance, Withdrawal	Speechlessness, Inactivity	<i>Behavioral Patterns</i>
Level 3	Focus on threat, Impulsive decisions	Overthinking, Catastrophizing	Mental blankness, Confusion	<i>Cognitive Processes</i>
Level 2	Anger and Aggression, Frustration	Fear and panic, Anxiety, People pleasing	Overwhelm, Shame	<i>Emotional Reactions</i>
Level 1	Cardiovascular Activation, Tension, Adrenaline	Increased Breathing Rate, Sweating, Dilated Pupils	Reduced Heart Rate, Shallow Breathing, Numbness	<i>Physiological Reactions</i>



Fight
moving towards thread

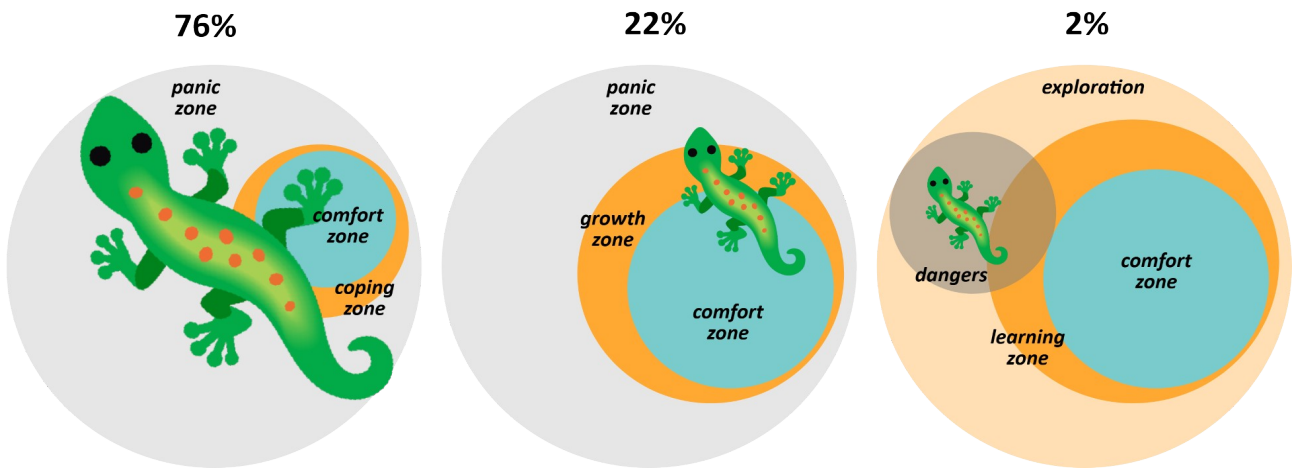
Flight
moving away from thread

Freeze
feeling stuck, unable to move

Base Fear/ Stress Patterns

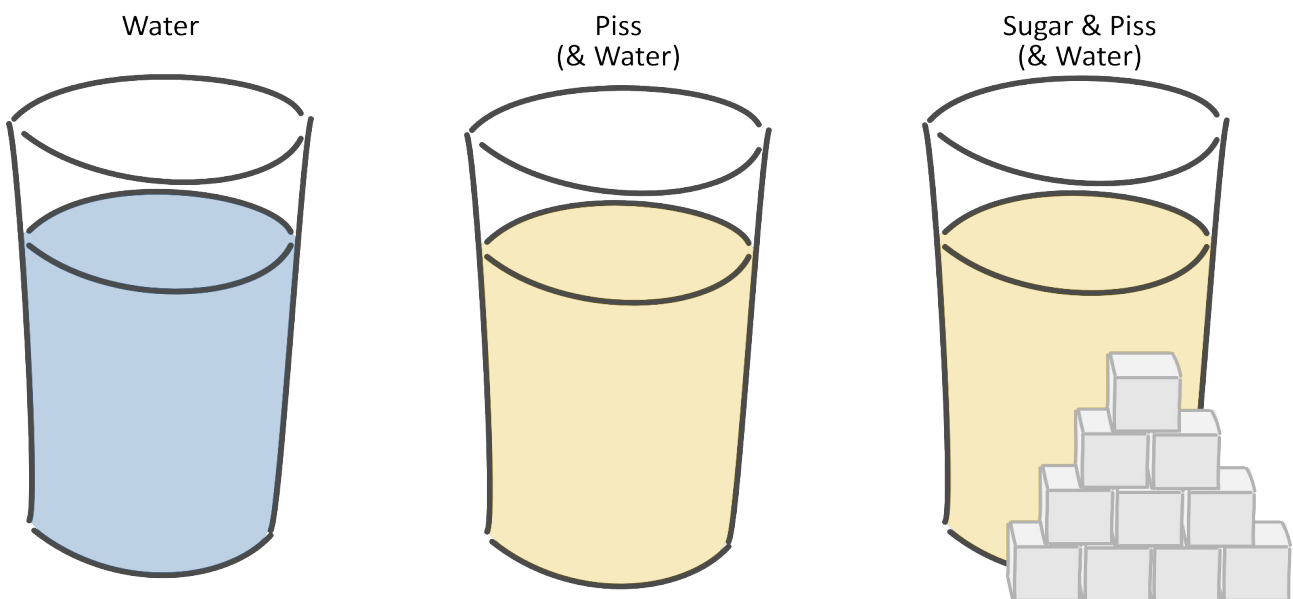
Note: Wo sehe ich mich und andere? Welche Muster erkenne ich wieder? Auch gut um konkrete Situationen aufzulösen.

Note: Where do I see myself and others? Which patterns do I recognize? Also good for resolving specific situations.



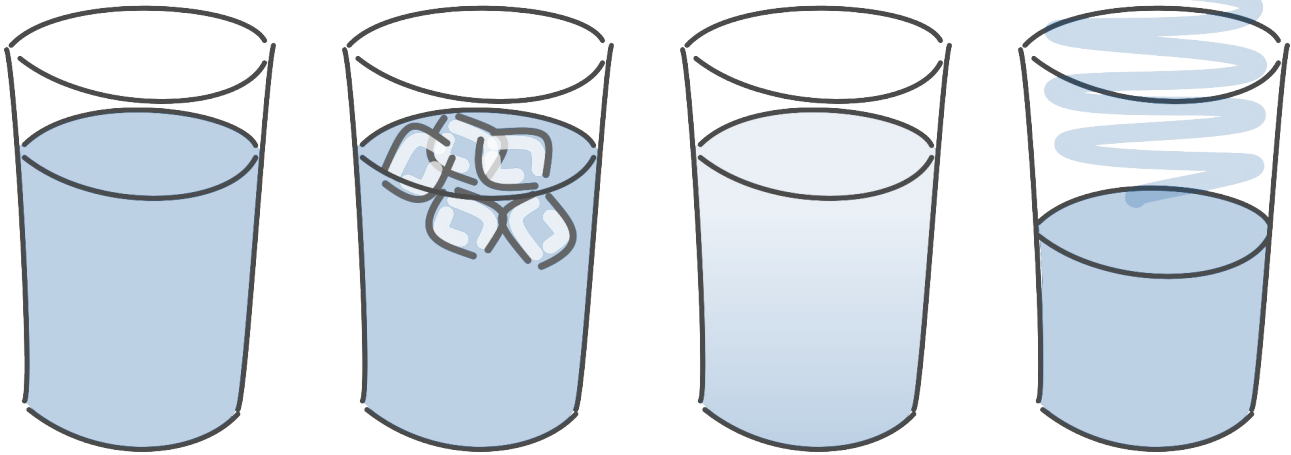
Note: Update vom Komfortzonen-Modell: Was ist mein Weltbild? Angst als zentraler Antreiber? Oder gibt es auch was anderes? (letztlich auch eine Version von Marston)

Note: Update on the comfort zone model: What is my world view? Fear as the central driver? Or is there something else? (ultimately also a version of Marston)



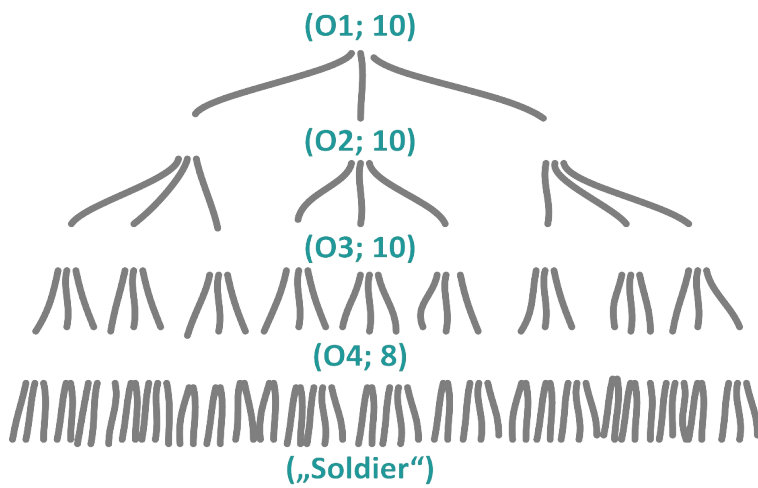
Note: Das ist nur eine andere Darstellung: Bin ich für Coping oder Healing? Das hängt mit meinem Weltbild zusammen, also kann ich das Weltbild wieder an dem erkennen, was ich zulasse. Was ist meine größte mögliche Hoffnung? Denn das ist die obere Grenze, von dem, was im nächsten Schritt möglich ist.

Note: This is just another representation: Am I for coping or healing? This is related to my worldview, so again, I can recognize the worldview by what I allow. What is my greatest possible hope? Because that is the upper limit of what is possible in the next step.



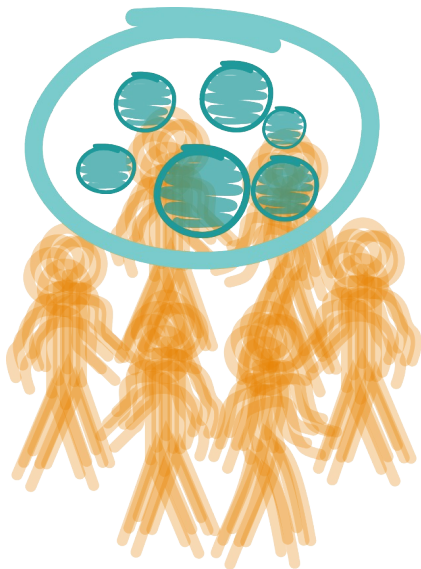
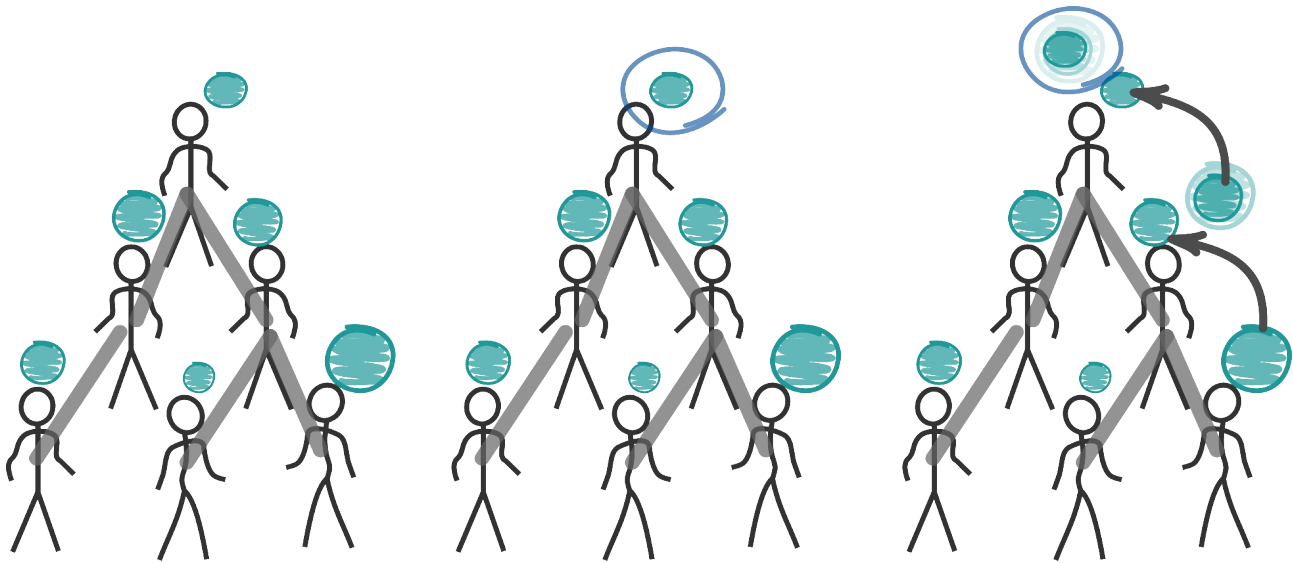
Note: Für Systeme/Organisationen: Was erlebe ich? Alles gut, oder mehr Eiswürfel oder sogar durchgefroren/völlig vereist? Gibt es die Verdunstung wirklich oder ist das eher eine diffuse und abstrakte Angst, die uns im Tiefkühlfach hält? Was wäre Zimmertemperatur? Habe ich das schon mal erlebt? Wie können wir Zimmertemperatur herstellen?

Note: For systems/organizations: What am I experiencing? All good, or more ice cubes or even frozen through/completely iced over? Does evaporation really exist or is it more of a diffuse and abstract fear that keeps us in the freezer? What would room temperature be? Have I ever experienced this? How can we create room temperature?



Wie flach sind wir (besser als die Römer?)? Welche Anzahl (%) haben wir als Offiziere? Ist es jedem bewusst, dass wir die Trennung Offiziere/Fußsoldaten haben?

How flat are we (better than the Romans?)? What number (%) of officers do we have? Is everyone aware that we have the officer/foot soldier division?



Welche Muster und Engpässe erkennen wir? Wie funktioniert Intelligenz hier? (In der Hierarchie: Eine Idee kann nie klüger sein, als das dümmste Glied der Kette. Wo haben wir kognitive Engpässe, also den Moment, wo wir eine gute Idee so weit vereinfachen müssen, dass andere darüber entscheiden? Was bleibt dann noch übrig? In der Kollaboration: Haben wir nur einzelne Ideen oder wirklich schon eine kollaborative Intelligenz?)

What patterns and bottlenecks do we recognize? How does intelligence work here? (In the hierarchy: an idea can never be smarter than the dumbest link in the chain. Where do we have cognitive bottlenecks, i.e. the moment when we have to simplify a good idea to such an extent that others decide on it? What then remains? In collaboration: do we only have individual ideas or do we really already have collaborative intelligence?)