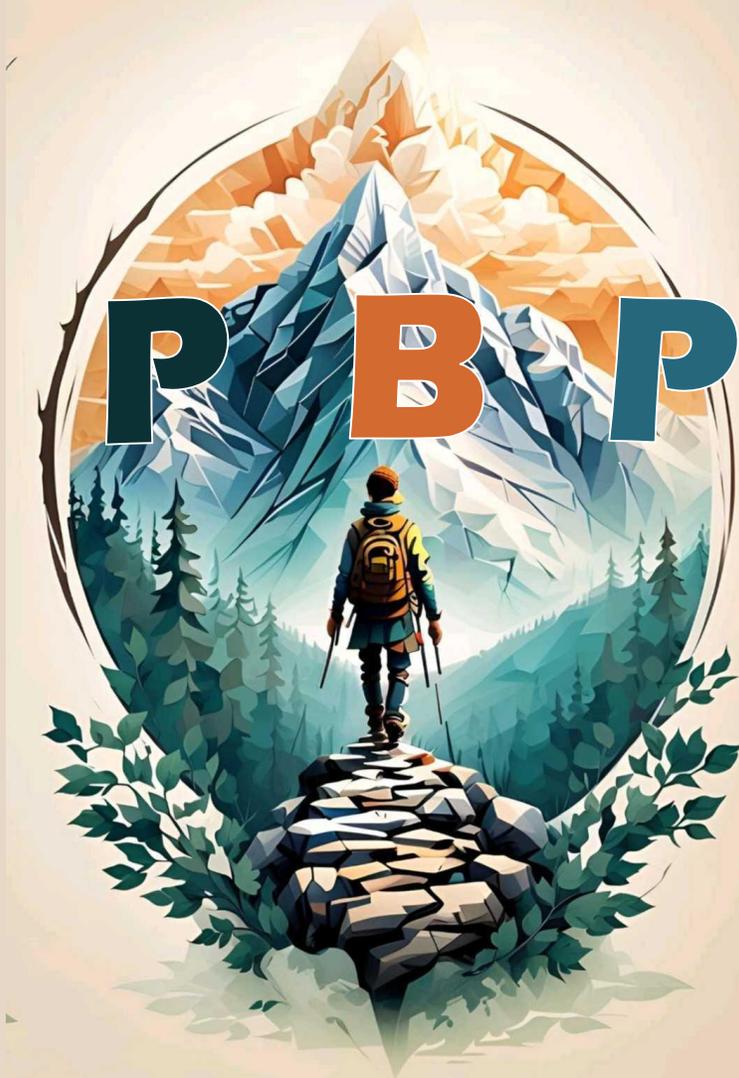


PATHBUILDER

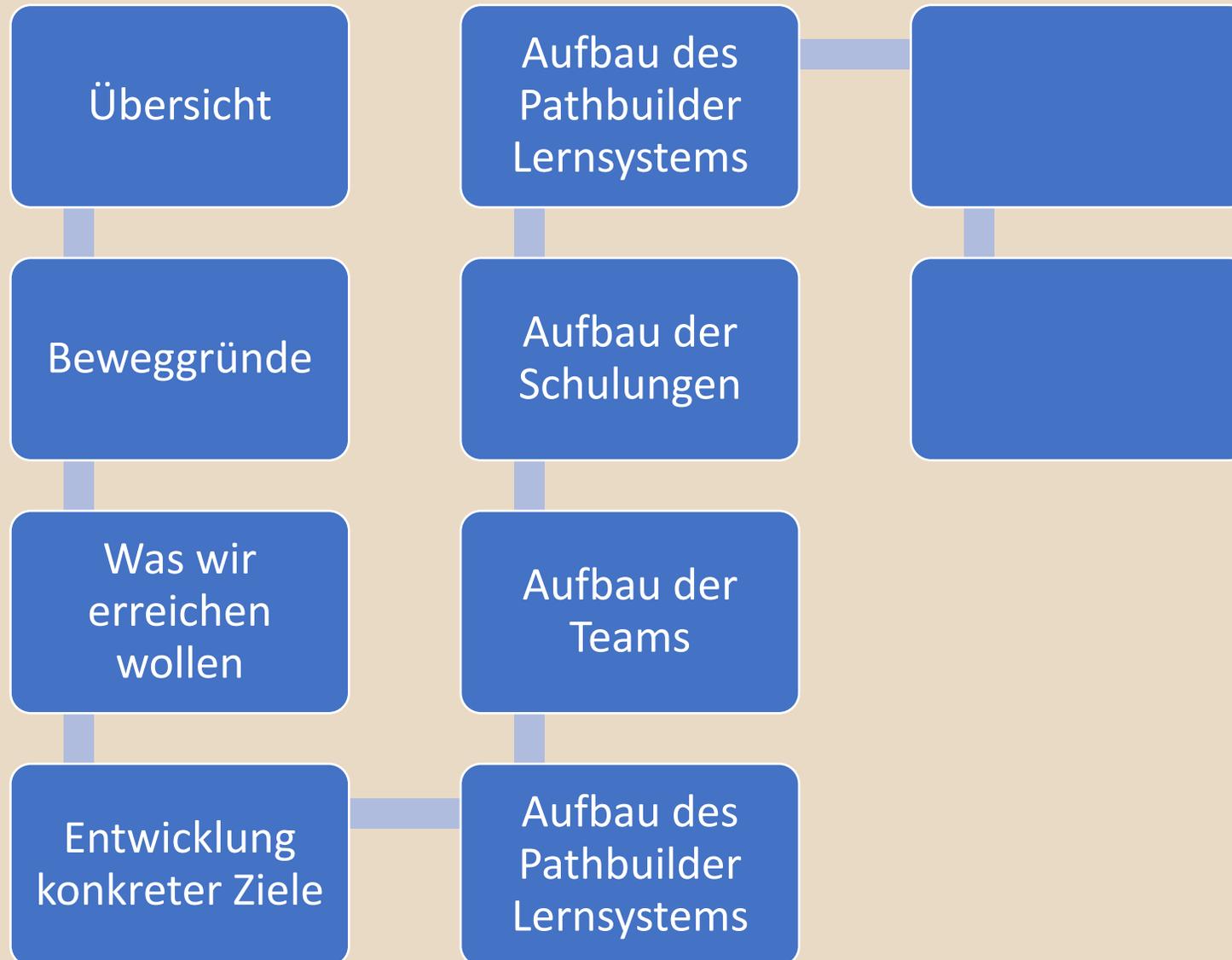


Project

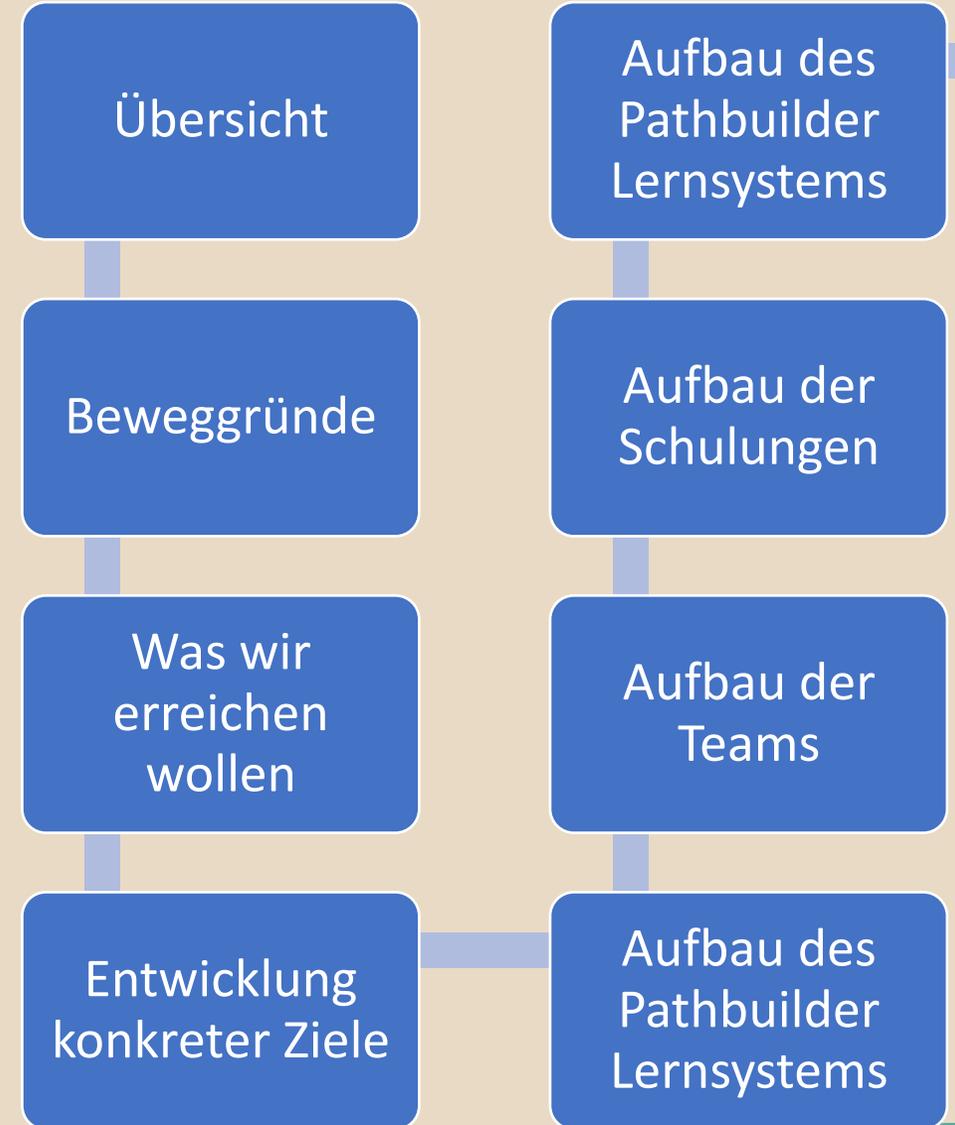
„Man sollte sich davor hüten, dem jungen Menschen Erfolg im üblichen Sinne erstrebenswert zu machen. Freude an der Arbeit, Freude über das Resultat und seinen Nutzen für den Mitmenschen muss das wichtigste Motiv unserer Anstrengungen in der Ausbildung und im späteren Berufsleben sein. Die wichtigste Aufgabe der Schule besteht darin, diese psychologischen Kräfte im jungen Menschen zu wecken und zu stärken. Allein auf dieser Grundlage kann der Wunsch nach dem größten Besitz des Menschen wachsen, Erkenntnis und Kreativität“.

Albert Einstein (1879 - 1955)





-  Übersicht
-  Warum wir das tun, was wir tun
-  Was ist unser Ziel
-  Wie das System aufgebaut ist (Lernsystem)
-  Wie das Lernen stattfindet (Workshops)
-  Wie wir uns verbessern (Konferenzen)
-  Wer sind wir (Einheiten)
-  Warum und wie du mitmachen kannst



Was Netzwerk zur Entwicklung von Fach- und Führungskräften zu ganzheitlichen Systemoptimierern.

Arbeiten mit
Zielen und
Erwartungen

Gehirngerechtes
Lernen &
Kommunikation

Analysieren
von Prozessen
und Systemen

Komplexes &
chaotisches
Problemlösen

Erholung,
Freude,
Resilienz

Struktur-
entwicklung &
System Dynamics

Selbstführung,
Führen lassen
& Führen

- Warum**
- Es gibt keine wirklich gute ganzheitliche Ausbildung, die Menschen in die Lage versetzt, die komplexen Organisationen und Systeme von heute **WIRKLICH WIRKUNGSVOLL** zu optimieren
 - Freude am altruistischen Lernen
 - Neue Trainingsmodelle bedürfen einem interdisziplinären und agilen Ausprobieren und schnellem, flexiblen Lernen

Wie Entsprechend der aktuellen Entwicklungsstufe und der aktuellen Herausforderungen, zu der Zeit, wo es benötigt wird, durch:

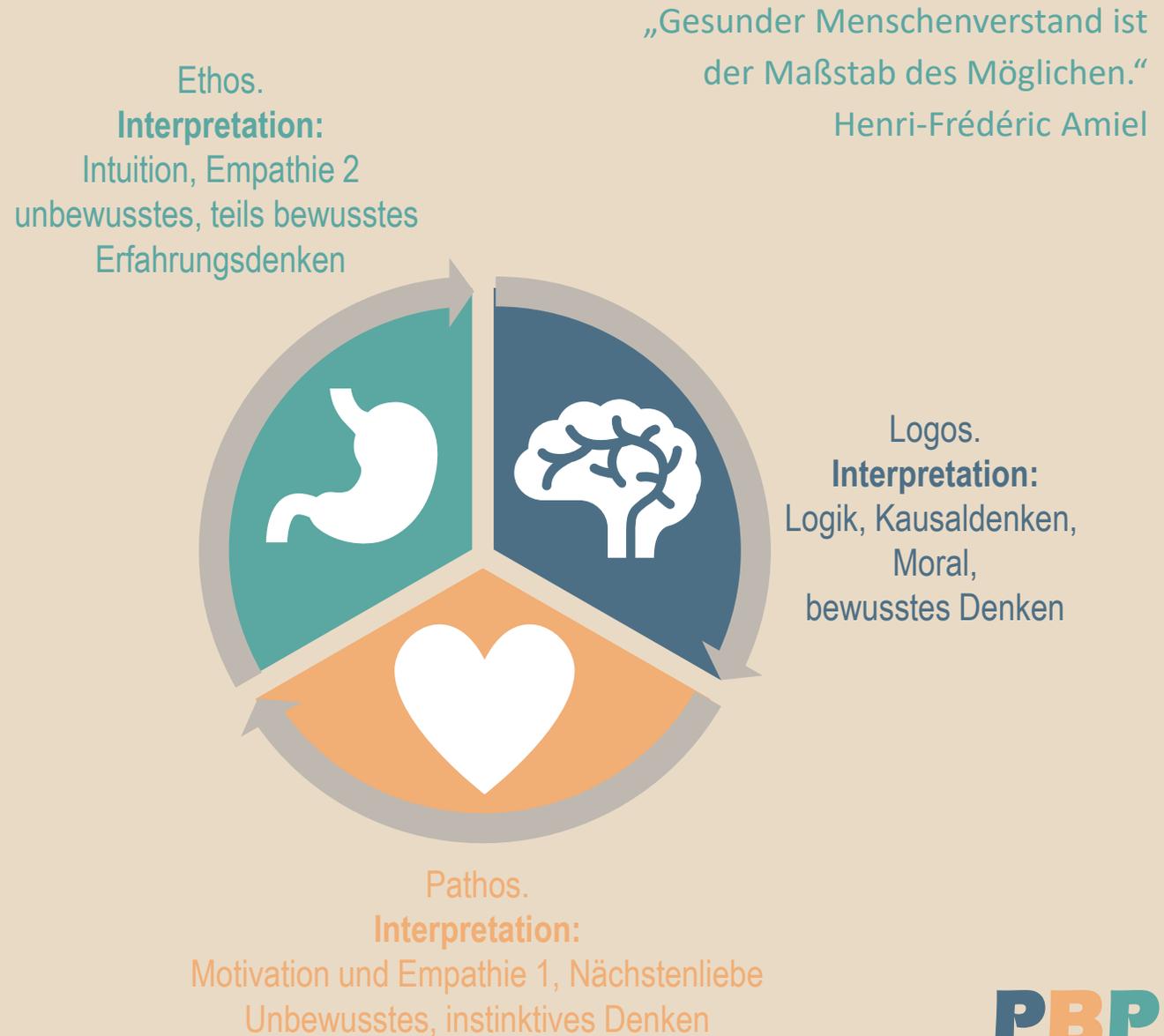
- Freilegung des gemeinschaftlichen gesunden Menschenverstands
- Remote und vor Ort Trainings der Fertigkeiten des **systemischen Managements**.
- Dezentrales, altruistisches, **kostenfreies** Lernnetzwerk
- **Selbstorganisierende Anwenden von Naturgesetzen** der „Kernfelder der Organisationssteuerung“ in Aufgaben, die in den Arbeitsalltag eingebettet sind.

„Jederzeit mit sich selbst einstimmig denken“
durch die Verbindung von Kopf, Bauch und Herz.

Kopf = das wir in diesem Moment wahrnehmen können, mit dem wir uns gerade austauschen. Nahezu immer greifbar. (Thinking slow)

Bauch = das im Hintergrund abläuft. Entscheidung vorab trifft. Uns steuert. Man kann es manchmal gar nicht greifen. (Thinking fast)

Herz = die Grundfeste des Denkens. Das Natur- / Gottgegebene. Un(be)greifbar. (Not Thinking, already decided)



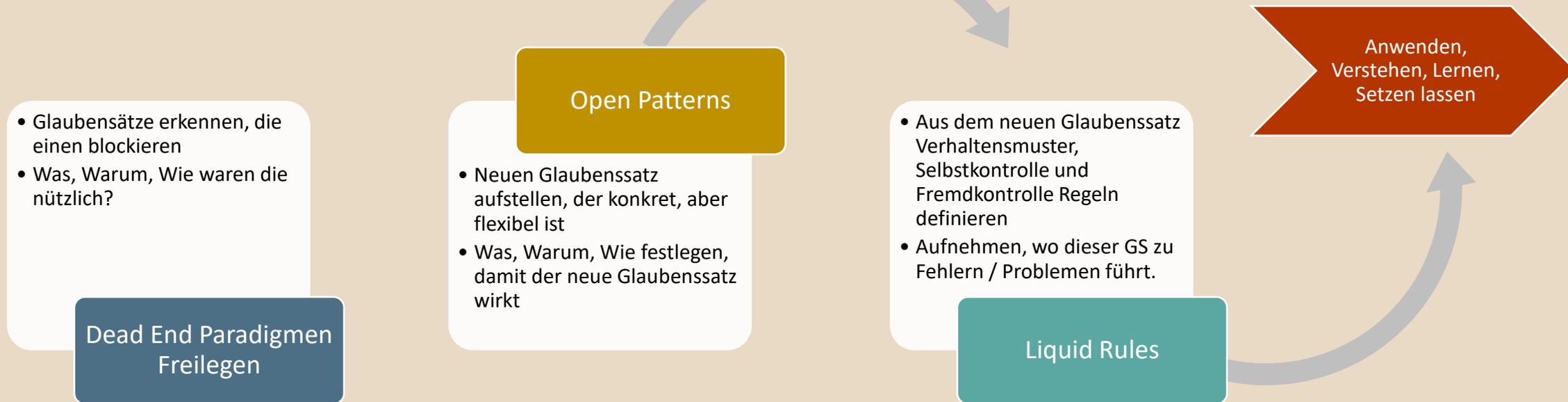
Kant formuliert drei Maximen für den erfolgreichen Gebrauch des gemeinen gesunden Menschenverstandes:

- „Selbstdenken“ 1
- „An der Stelle jedes andern denken“ 2
- „Jederzeit mit sich selbst einstimmig denken“ 3

„Gesunder Menschenverstand ist der Maßstab des Möglichen.“
Henri-Frédéric Amiel



1. „Ich bin gut, wie ich bin ... kann aber besser werden“
2. „Leistung nur durch Selbstliebe und Pausen“
3. „Ich kann jede Minute Glück empfinden ... kann lernen dies wahrzunehmen“
4. „Wenn ich mir selbst gefalle, dann gefalle ich auch anderen“



- Glaubenssätze erkennen, die einen blockieren
- Was, Warum, Wie waren die nützlich?

Dead End Paradigmen Freilegen

- Neuen Glaubenssatz aufstellen, der konkret, aber flexibel ist
- Was, Warum, Wie festlegen, damit der neue Glaubenssatz wirkt

Open Patterns

- Aus dem neuen Glaubenssatz Verhaltensmuster, Selbstkontrolle und Fremdkontrolle Regeln definieren
- Aufnehmen, wo dieser GS zu Fehlern / Problemen führt.

Liquid Rules

Anwenden, Verstehen, Lernen, Setzen lassen

1. „Ich bin nicht gut genug“
2. „Liebe nur durch Leistung“
3. „Ich verdiene es nicht, glücklich zu sein“
4. „Ich muss jedem gefallen“

1. Setze dir Ziele in bestimmten Fähigkeiten besser zu werden, lass dich davon aber nicht treiben!
2. Tägliche Reflektion, was war gut/schlecht, was habe ich aus dem schlechtem gelernt > zufrieden nach Hause gehen -> Ohne Selbstbeweihräucherung und stundenlangen Reflektionen
3. Kleine Erfolge Feiern, mehr gezielte Pausen -> keine Hedonismuskultur
4. Tue Gutes und sprich darüber, aber werde nicht zum Gutmensch!



Wir wollen Management- und Team-Werkzeuge erlernen und verbreiten, die ...

1. ... es ermöglichen, im alltäglichen Tun aufzugehen und aus Frust, Freude zu schaffen
2. ... unsere aktuellen Systeme zu Orten umgestalten, in denen gemeinsames Wachstum möglich wird, damit diese dem Allgemeinwohl dienen und nicht sich selbst
3. ... die Teamarbeit auf eine neue zeitgemäße Ebene führt
4. ... eine neue gemeinsame Lehre über das Führen und Optimieren von Systemen einleitet



Ganz konkret sollen:



1. **2.000 Menschen ausgebildet werden**, die ab 2030 neue Bewegungen gründen können



2. Ein **Ausbildungsberuf entstehen „Der Systemoptimierer“** – der oder die in Organisationen und Unternehmen Prozess-, Kultur-, Best-Practice- und IT-Optimierung vorantreibt.





„Die Angst "Ich **genüge** nicht"
hindert uns zu **wagen**.



Der Filter "Ich **weiß** es schon"
hindert uns zu **sehen**.



Die Vermutung "Du **willst** ja nicht"
behindert uns zu **bitten**.



Die Floskel "Das war schon immer so"
hindert uns zu **hören**.



Das Vorurteil "So bist du eben"
hindert uns, aufs Neue zu **beginnen**.



Die Überzeugung "Das geht doch nicht"
hindert uns zu **experimentieren**.



Die Sehnsucht, der Mut zu werden,
was sein kann, **fordert uns auf**, trotz allem.“

Renate Windisch

Pathbuilder Project will folgende Muster hebeln:



1. Gehalt / Leistung / Ausgaben Gefälle in Deutschland
2. Was soll ich alleine denn anrichten können (...also schwimm ich lieber mit)



3. Die anderen Menschen haben das falsche Mindset (...kann ich denn mein eigenes überhaupt sehen)



4. Ich hab keine Zeit für Optimierung. Ich muss jetzt erstmal ... Geld verdienen, mich selbst verwirklichen, aufräumen, mich erholen (Netflixen)



5. Alles alleine regeln
6. Die da oben machen alles falsch, sind korrupt und ich würde das besser machen, aber siehe 3.



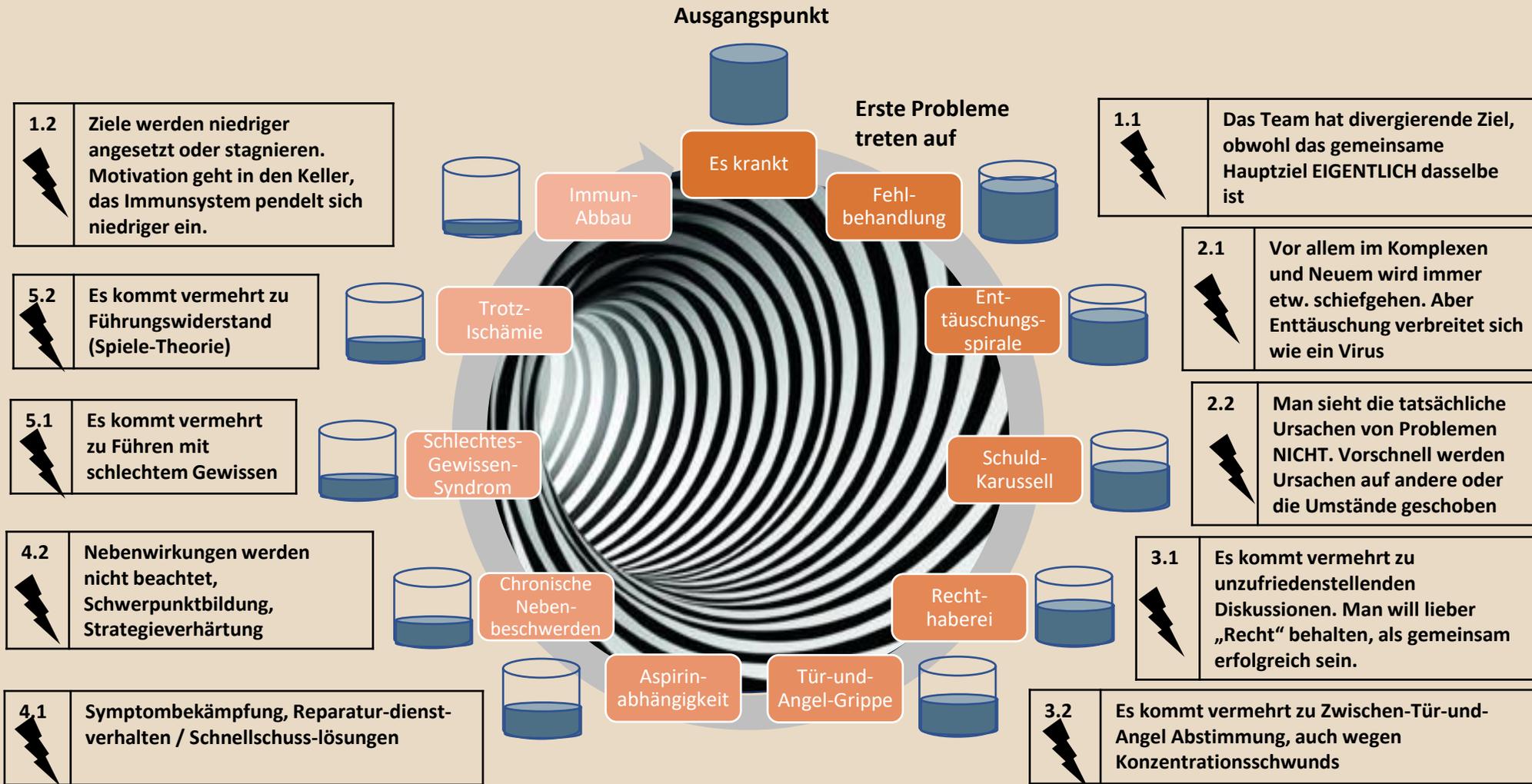
7. Ich kann nicht, ich habe Burnout (sagt mein Hausarzt ja auch)



8. Eigeninitiativ wird nicht gesehen, verbrennt
9. Entweder Fach und Führungslaufbahnen: beide sind Fähigkeitsmäßige Sackgassen



10. Risikoaversität sticht Unternehmertum



Pathbuilder Gruppen



Leitung und Stimmigkeit

- Einhaltung Vision, Mission, Ziele
- Informationsfluss Kontrolle
- Stimmigkeit System und Teilnehmer
- Marketing und Recruiting

Trainings & Aufgaben ZOOKUNFT

- Trainings & Aufgaben entwickeln
- Literatur schreiben
- Verknüpfung zur Forschung
- Verknüpfung zu Partnern

Trainings & Aufgaben JETZT VERBESSERN

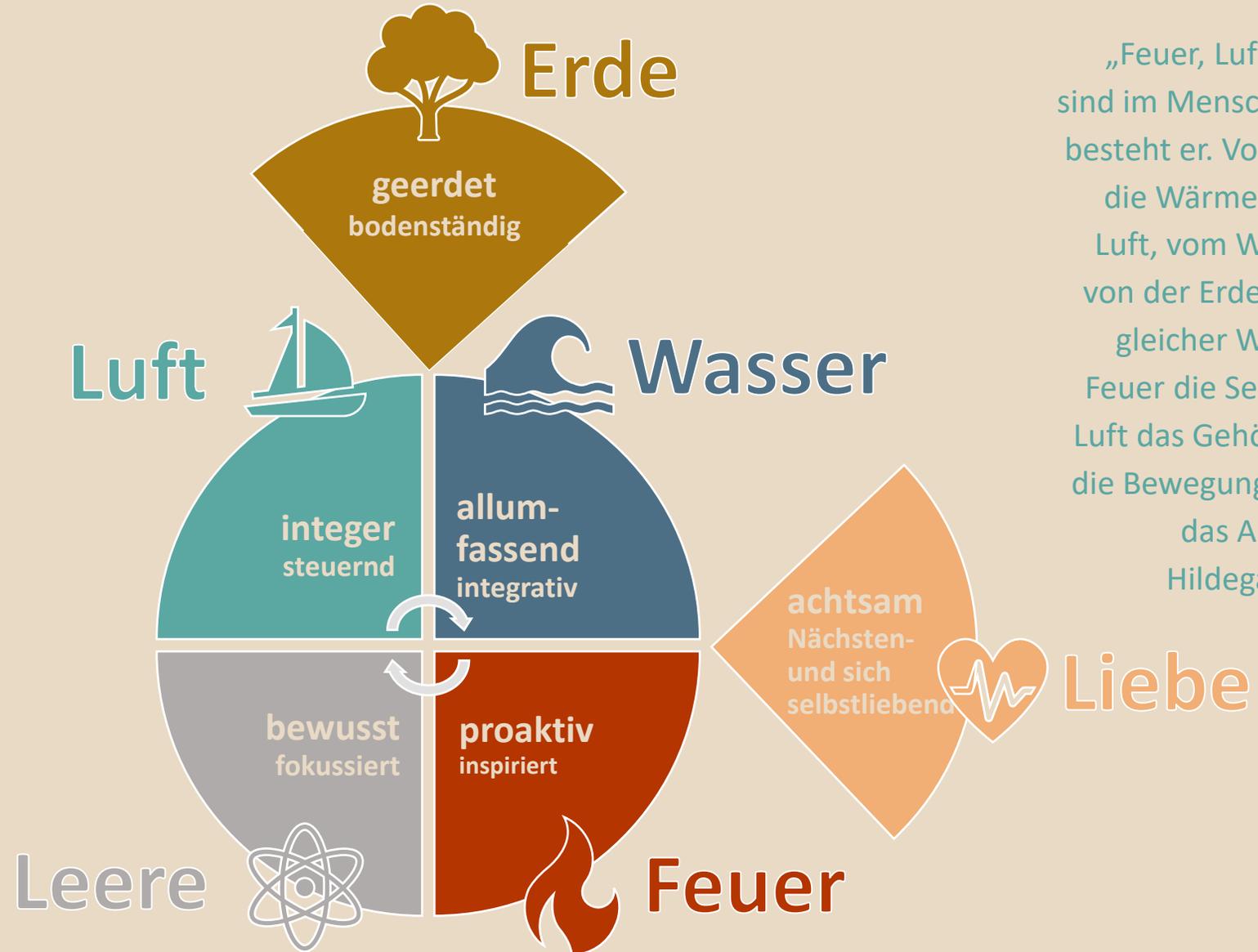
- Trainings & Aufgaben anpassen
- Werkzeuge IT
- Werkzeuge Konferenzen
- Störenden / wegfallenden Teilnehmern helfen

Organisationsteam

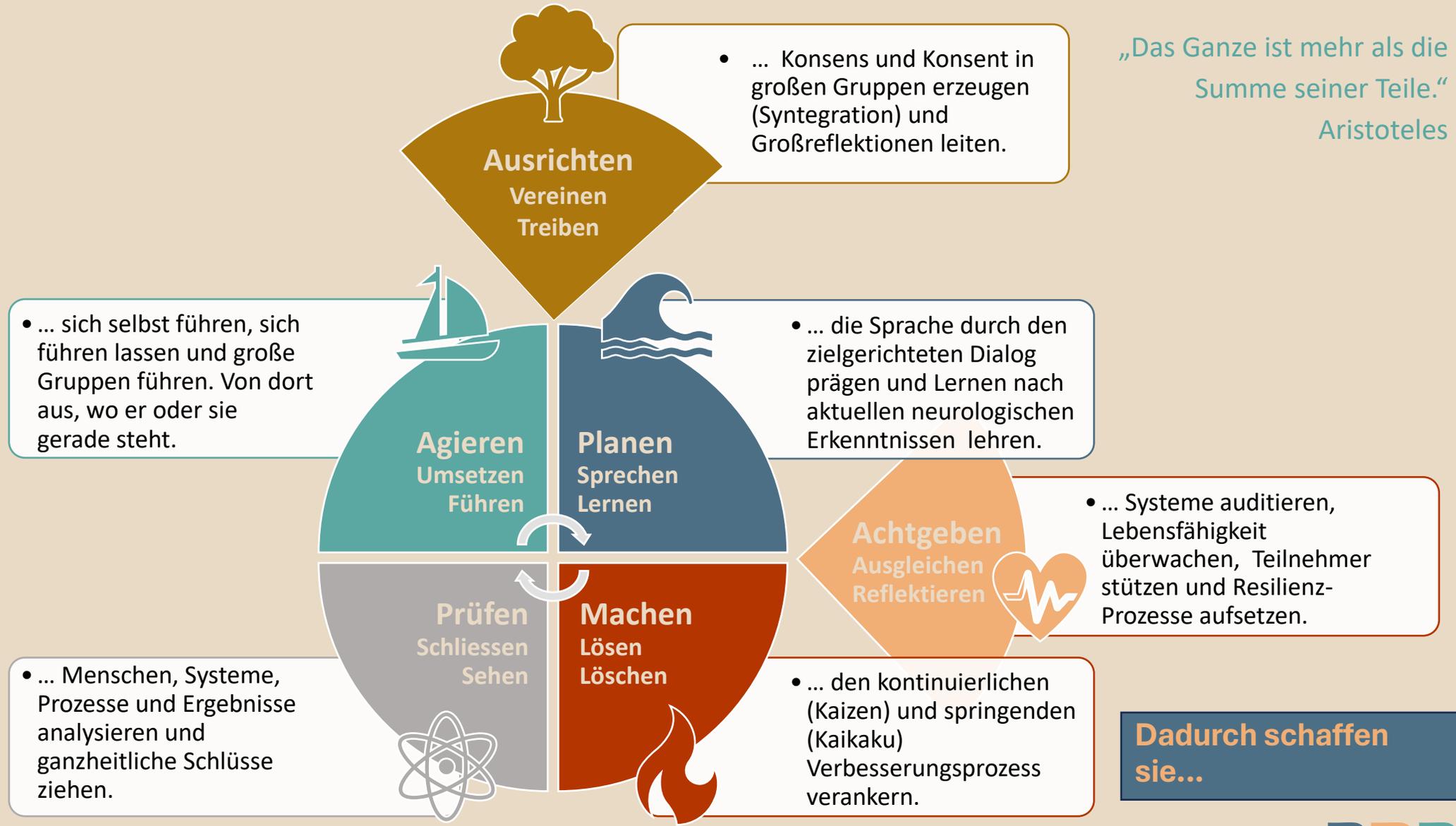
- Teamzusammenstellung
- Trainings & Aufgaben einteilen
- Konferenzen
- Projekte Koordinieren

Audit-Prozess

- Einhaltung Vision, Mission, Ziele
- Qualität
- Input und Verbesserung von Außen
- Gesundheit aller Beteiligten



„Feuer, Luft, Wasser, Erde sind im Menschen, aus ihnen besteht er. Vom Feuer hat er die Wärme, Atem von der Luft, vom Wasser Blut und von der Erde das Fleisch; in gleicher Weise auch vom Feuer die Sehkraft, von der Luft das Gehör, vom Wasser die Bewegung, von der Erde das Aufrechtgehen.“
Hildegard von Bingen



Pathbuilder Lehrling

Pathbuilder Geselle

Pathbuilder Meister

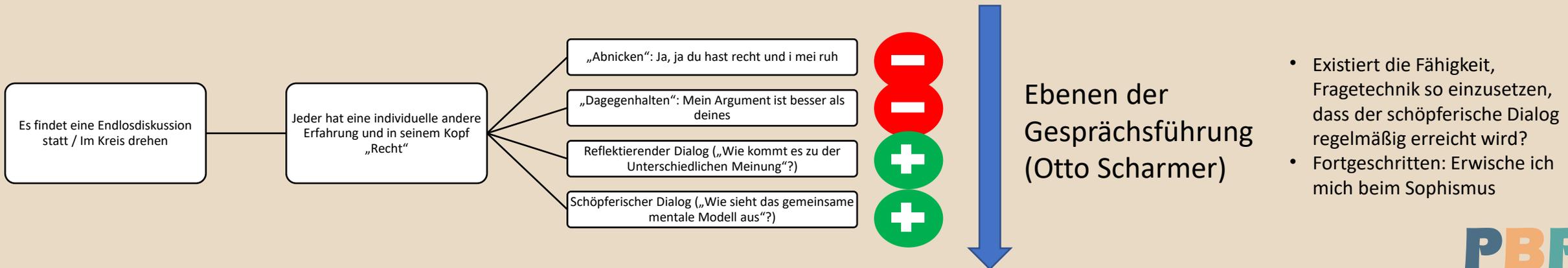
1	Ziele		Du kannst deine Ziele und Erwartungen steuern	Du kannst Ziele und Erwartungen von anderen annehmen und integrieren	Du kannst Ziele und Erwartungen in anderen / mit anderen erzeugen
2	Kommunikation & Lernen		Du kannst den zielgerichteten Dialog aufbauen und steuern Lernen	Du kannst die 3 Spracharten einsetzen (Visuell/Auditiv/Kinestät)	Du kannst Worldcafes / Syntegrations abhalten
3	Analyse & Prozess		Du kannst Prozessdenken und -Sprache	Du kannst Systemische Beweise nutzen	Du kannst Systemische Beweise sammeln und in Prozess-Denken und -sprache einbetten lassen
4	Problemlösen		Cynefin 1: Du kannst die 4 verschiedenen Problemlösungsarten	Cynefin 2: Du kannst diese transportieren und im miteinander aufbauen	Cynefin 3: Du kannst die 360° Führung. General, Professor, Entwickler und Feuerwehrmann.
5	Resilienz		Du kannst dich 3x 30min pro Woche komplett tiefenentspannen	Du kannst Kurztiefenentspannung in Interaktion mit für dich herausfordernde Personen/Situationen	Du kannst Tiefen- und Kurzentspannung in Teams erzeugen
6	Systemgestaltung		Viable System Model 1: System-Informationsfluss lesen	Viable System Model 2: System-Informationsfluss regulieren	Viable System Model 3: Viable Systems modellieren
7	Führen		Du kannst dich selber Führen in 1 – 6	Du kannst dich führen lassen in 1 - 6	Du kannst andere führen in 1 - 6



- Es gibt Teams aus 5 bis 10 Personen
- Remote oder vor Ort finden Sessions statt 60 – 120 min
- Teil der Sessions sind:
 - Theorie
 - Praxisstories
 - Kleine Gruppenaufgaben
 - Hausaufgaben (Anwendung des erlernten im persönlichen Alltag)
 - Reflektion der Hausaufgaben aus der letzten Session (Fehler und Erfolge)
- Es bilden sich neue Theorien und Aufgaben, die über ein gemeinsames Portal weiterentwickelt werden
- Es wird auch konkrete Projekte geben



3. Kommunikation (Besinnen)		
3.1 Vitamin D wie Dialog		
Kernfrage	Wie erkenne ich Sackgassen-Gespräche und kann diese in konstruktive Gespräche umleiten, die zu mehr gemeinsamen Lernen führen?	
	Energiegewinn	Energieschwund
	Vitamin D wie Dialog	Virus D wie (Endlos-)Diskussion
Zitat	"Information kann zwischen zwei Gehirnen nicht einfach per "Drag&drop" übertragen werden, sie muss erlernt werden." in Anlehnung an Maria Pruckner	"Ich hab es ja gesagt, jetzt ist der Gegenüber einfach zu doof oder ist gegen mich"
Was ist das Ziel?	Ich will gemeinsam lernen (Nachhaltiges Überzeugen oder gemeinsame dritte Antwort finden)	Ich will die Diskussion gewinnen, den anderen unbedingt überzeugen
Warum ist das wichtig?	<ul style="list-style-type: none"> Konstruktivismus, jedes Gehirn konstruiert seine eigene Realität/Wahrheit Gesunder Menschenverstand, setzt sich aus der Summe der „Verständnisse“ der Beteiligten zusammen 	<ul style="list-style-type: none"> Effekt des neuronalen Selbsterhalts, aus meinen Paradigmen formt sich meine Stabilität (Hidden) Agenda und eigene Vorteile Lust sich zu messen (messt euch doch lieber mit der Konkurrenzfirma)
Wie setze ich das um?	Ich habe es geschafft aus einem Abnicken über die Debatte und einen reflektierenden Dialog in einen schöpferischen Dialog zu kommen	<ul style="list-style-type: none"> Schnelles Comittment durch Einwandbehandlung auf der Debattenebene - "Du hast ja recht" erzwingen Ich nutze (sophistische) Argumente, Verallgemeinerungen, Totschlagargumente Um raus zu kommen, nickt der mit weniger Argumenten einfach ab („ja-ja“ Teil 1)
Woran erkenne ich das?	Wir haben ein gemeinsames Bild und können uns entweder: Auf einen gemeinsamen nächsten Schritt / Experiment / Beobachtung einigen.	<ul style="list-style-type: none"> Wenn man nach der vermeintlich gewonnen Diskussion den ggü. nach einer Zusammenfassung fragt, stellt er das Ergebnis doch nochmal anders dar oder weicht endgültig aus. Typischer Satz: „Du hast ja recht“
Haltung	"Ich weiß, dass ich nichts weiß" Jeder Konstruiert sich seine eigene Wirklichkeit und hat für sich selbst berechtigterweise recht (Konstruktivismus)	Trumpf hat das bessere Argument oder die längere Erfahrung
Werkzeug	Mäeutik = Fragetechnik, um neue Denkooptionen zu eröffnen	Sophismus – Diskussionstechnik, um den anderen Schach Matt zu setzen



Beispiel Leitpfad: T wie TaUCHEN durch das Glaubenssatz-Riff



Bild von Lia mit KI erzeugt

	Was	Warum	Wie
T	Trigger erkennen	Wir haben gedanklich und in unserem Handeln eingefahrene Muster - Riffe, an denen wir uns selbst verletzen. Findest du den Trigger, kannst du nach der Ursache graben.	Wahrnehmen: „Aha, jetzt geht das grad wieder los...!“ Was hat ausgelöst, dass ich jetzt wieder in dem Tunnel bin?
aU	auslösende Ursache finden	Was genau ist das Fundament, das Zünd-Mittel? Verstehst du die Ursache, kannst du das Problem "lösen",,	Welcher Glaubenssatz / Wert treibt mich in das Denken und Handeln?
C	Conflict verstehen	Was genau sind die Konsequenzen / Symptome? Wenn wir die dysfunktionalen und die funktionalen Effekte gegenüberstellen können, können wir eine neue Gewichtung / einen neuen Weg im Umgang mit unserer Prägung entdecken.	Da es meist komplex ist und quasi eine Zwickmühle, auftrennen: Was ist zielfördernd? Was ist dysfunktional?
H	dysfunktionalen Glaubenssatz / Wert Hinterfragen	Wie kann ich das dysfunktionale abtrennen? Hier kann ich durch Neubewertungen den SOG in extreme reaktivieren und entscheidend das RIFF umstrukturieren. -	Wie kann ich das dysfunktionale abtrennen (z.B. Vergebung / Loslassen), abschwächen (Entwerten) oder umschreiben (neu bewerten)?
E	gewünschten Effekt erzeugen	Kann ich mir vorstellen, welchen Effekt ich erreichen will, kann ich meinen Umgang damit essentiell beeinflussen, so kann es so geschehen.	Welchen konkreten Effekt, soll der Trigger zukünftig auf mich haben?
N	Nachhaltigke it leben	Nur wenn ich Maßnahmen habe, die mich wieder und wieder in die gewünschte Richtung leiten, wird das RIFF „umwachsen“ und ich tauche dort frei und mit Freude durch.	Was brauche ich, um das gewandelte RIFF zu „verankern“ / umzubetten?

Was ist das Ziel? – Veränderung alter Muster in neue Muster, die uns nicht stressen und sogar positive Effekte haben
Begleitender Leitspruch: Don't overthink, rewrite!

- Im Alltäglichen Stress erkennen wir Wachstumshindernisse nicht und verhalten uns energieraubend, ohne dass wir das wollen

- Die Krankheit ist jedoch die Heilung

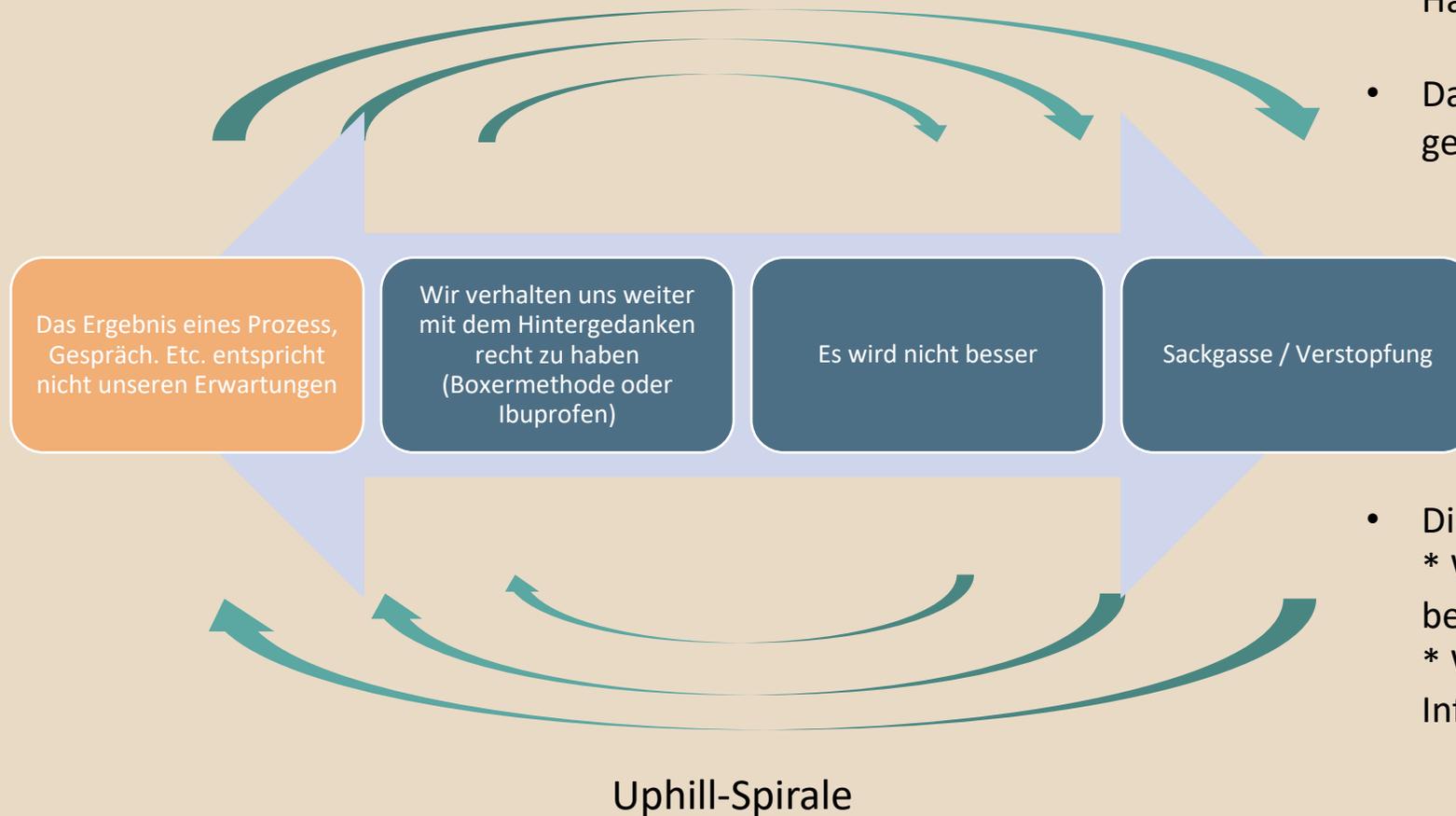


- Die falschen Fragen sind da:
 - * Wer war Schuld?
 - * Wie komme ich möglichst schnell nach Hause?

Downhill-Spirale

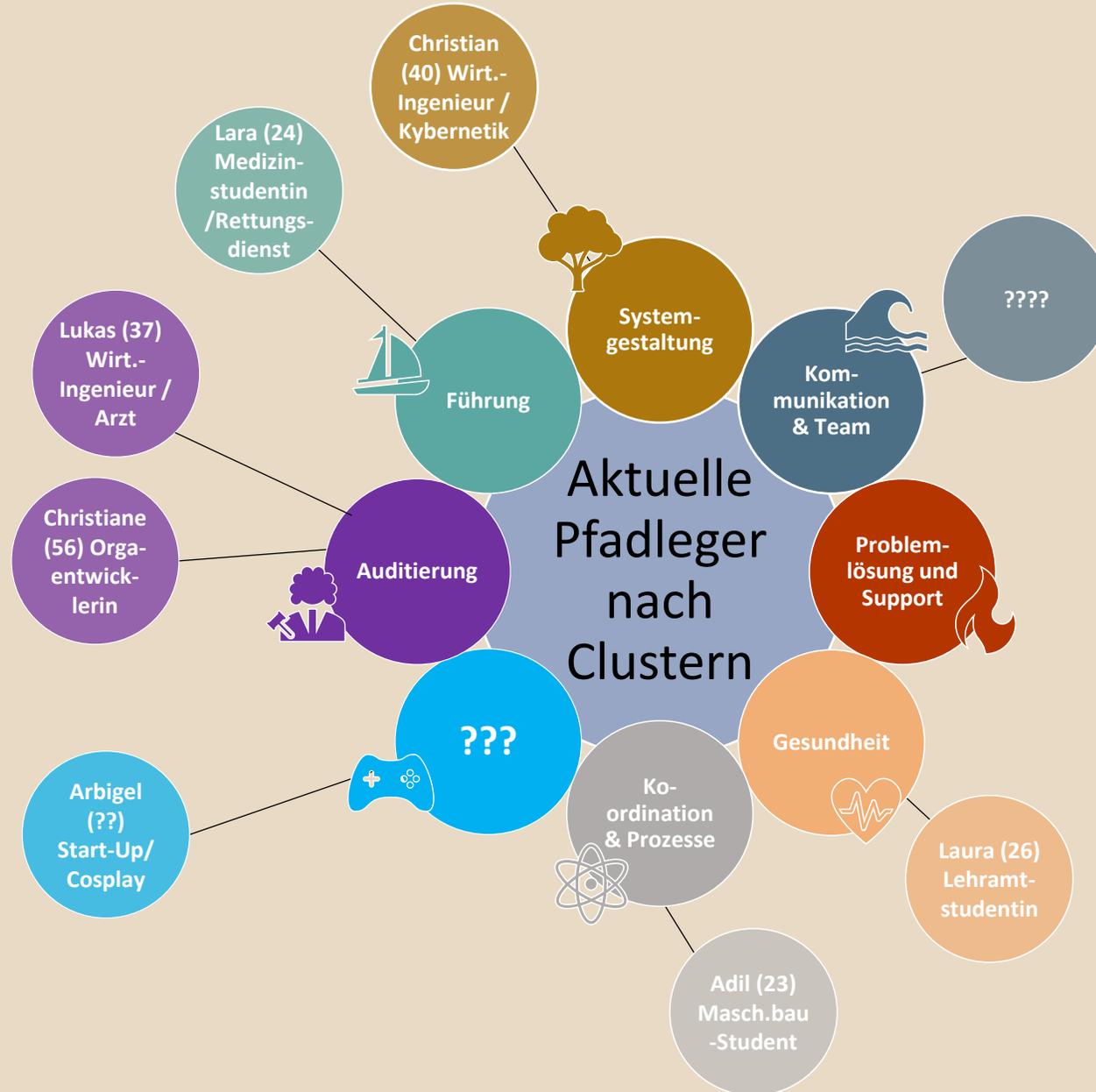
- Einer der größten Glücksmomente ist es, jemand anderen in seinem Wachstum oder in der Stabilisierung einen Schritt weiterzubringen.

- Das Bewusstsein zu entwickeln, Wachstumshindernisse zu erkennen und Wachstumsfördernd zu agieren.
- Handle immer so, dass neue Handlungsmöglichkeiten entstehen
- Dadurch entsteht maximaler gesunder Menschenverstand



- Die richtigen Fragen aufdecken:
 - * Was braucht die Person, um besser zu werden
 - * Wie können wir den Informationsfluss verbessern





Christian Hohlfeld Vertriebsprofi, Fach- und Führungskräftetrainer und Sozial- und Wirtschaftskybernetiker

Geboren: 27.06.1983 in Waiblingen mit Stihl ;)

Höchster Abschluss: Diplom Wirtschaftsingenieur (Universität Fridericiana zu Karlsruhe)

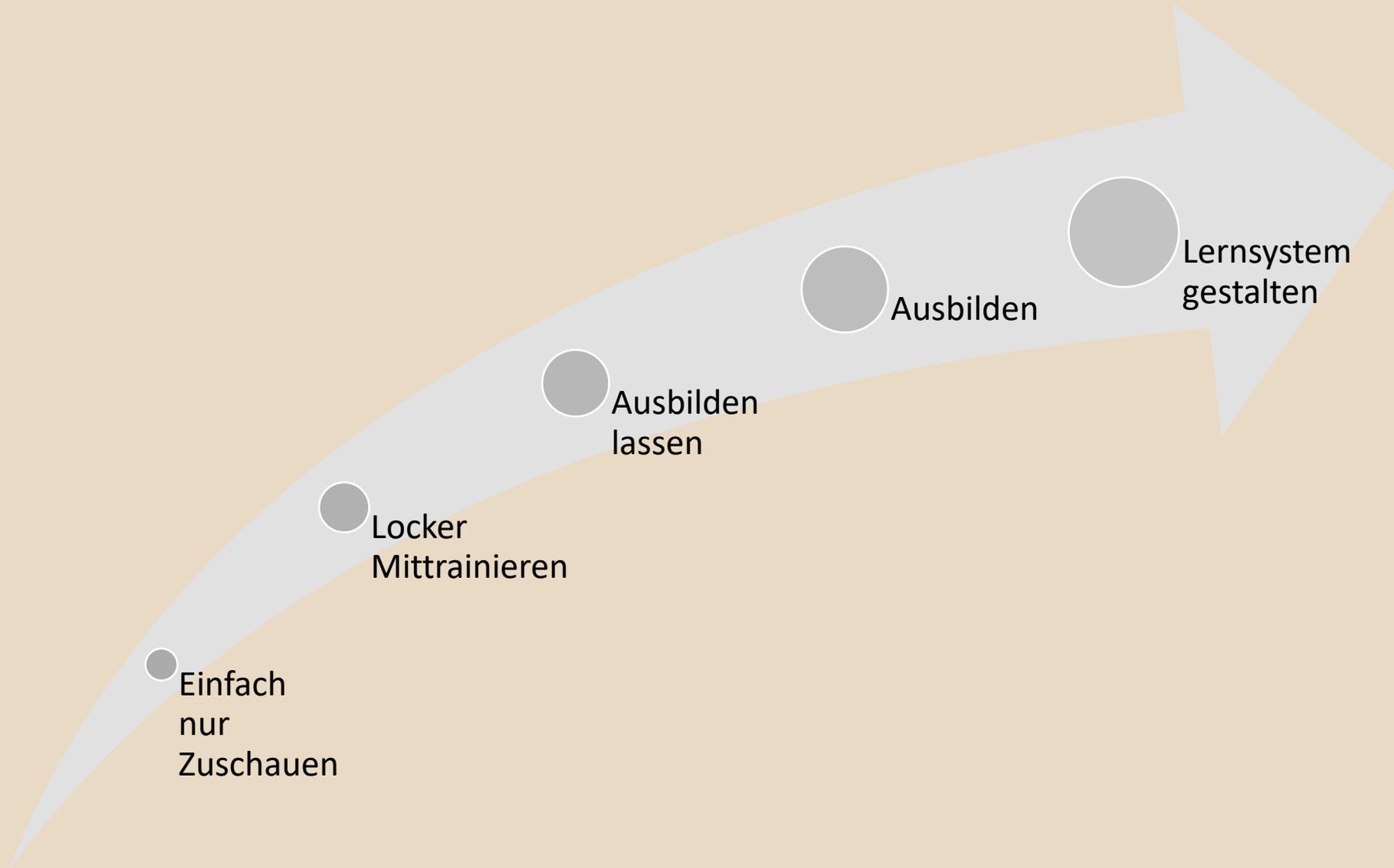
Typ: Kinästhet, Sportsmann, Hochkreativer Chaot, Initiator, Verknüpfer,

Vorbilder: Hans-Joachim und Johanna Friedrich (Großeltern), Otto von Bismarck, Martin Luther, Familie Toyoda, William Edwards Deming, Donella Meadows und Verena Birkenbihl.

Motto: „Ich kann Arbeiten, Spielen, Lernen und Erholen nicht unterscheiden und beim Spielen verliere ich sehr gerne ;)“



Auszug Lebenslauf	Jahr	Firma / Verein	Branche	Position	Tiefstes Lernen	Wertvollster Fehler	Σ Tr.
	1990 - 2000	TV Oppenweiler (heute HCOB)	Handballverein	Links Außen und Kreis	Nahtlose Verteidigung und jeder Spurt lohnt sich.	Das Ding auch am Ende rein machen.	0
	2006 - 2011	Lean Hochschulgruppe e.V.	Altruistischer Lernverein	Vorstandsvorsitzender Leiter Werkstatt	Dass jeder Mensch, alles lernen kann	Dass nicht jeder Mensch alles lernen braucht	16
	2010 (6 Mon.)	AMG Pesch	Prozessindustrie Maschinenbau	Projektleiter Verbesserungsprozess	Krisenintervention, Silodenken auflösen	Silodenken zu hart auflösen zu wollen	26
	2011 (9 Mon.)	Bayrische Motoren Werke AG	Automobilhersteller	Diplomand und Problemlöseexperte	IT ist nicht die Lösung unserer Probleme	Die IT und ihr Hoheitsgebiet zu sehr zu kritisieren	28
	2013 - 2015	festool engineering GmbH	Unternehmensberatung	Berater, Trainer und Entwickler	Emergenz ist die wichtigste Eigenschaft von Systemen	Mein Ego braucht nicht alles kriegen was es will	47
	2015 - 2020	3h GmbH	Projektvertrieb	Projekt- und Vertriebsm. Assis. Geschäftsleitung	Das Väter von Söhnen nicht lernen wollen (vice versa)	Zu gehen, wenn man links das verstanden hat	88
	2020-2021	L-mobile solutions GmbH	Softwarehersteller	Vertriebsmanager und Business Development	Das es sich nie lohnt sich zu verbiegen	Keinen Gesehen ;)	107
	2021-2022	adesso SE	IT Dienstleister	Vertriebsmanager und Business Development	Hoch vernetztes Arbeiten	Einstiegsbedingungen klarer durchfechten	114





Begleiter (locker)

Ausbildung
Hop on / Hop off
Prinzip

Teilnahme
Konferenzen
Hop on / Hop off
Prinzip

Lehrling (normal)

Ausbildung
2x 90min / Monat
oder
1x 90min / Monat

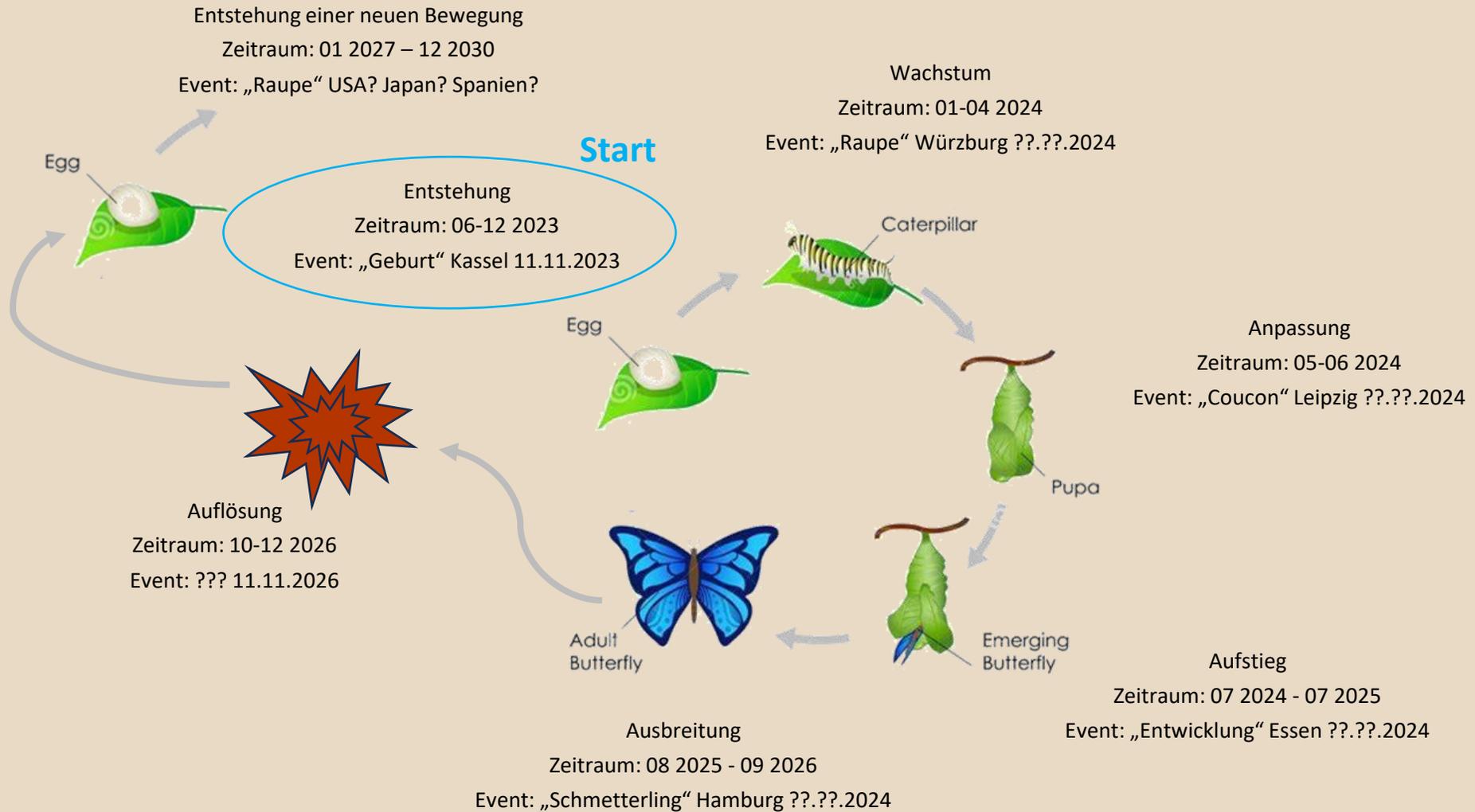
Teilnahme
Konferenzen
1 – 3 x jährlich live
1 – 6 x jährlich
remote

Gestalter (intensiv)

Ausbildung
4x 90min / Monat

Teilnahme
Konferenzen
2 – 3 x jährlich live
5 – 6 x jährlich
remote

„Der Weg ist der Zyklus.“
Daniel Hesser



SAZLIKAL

