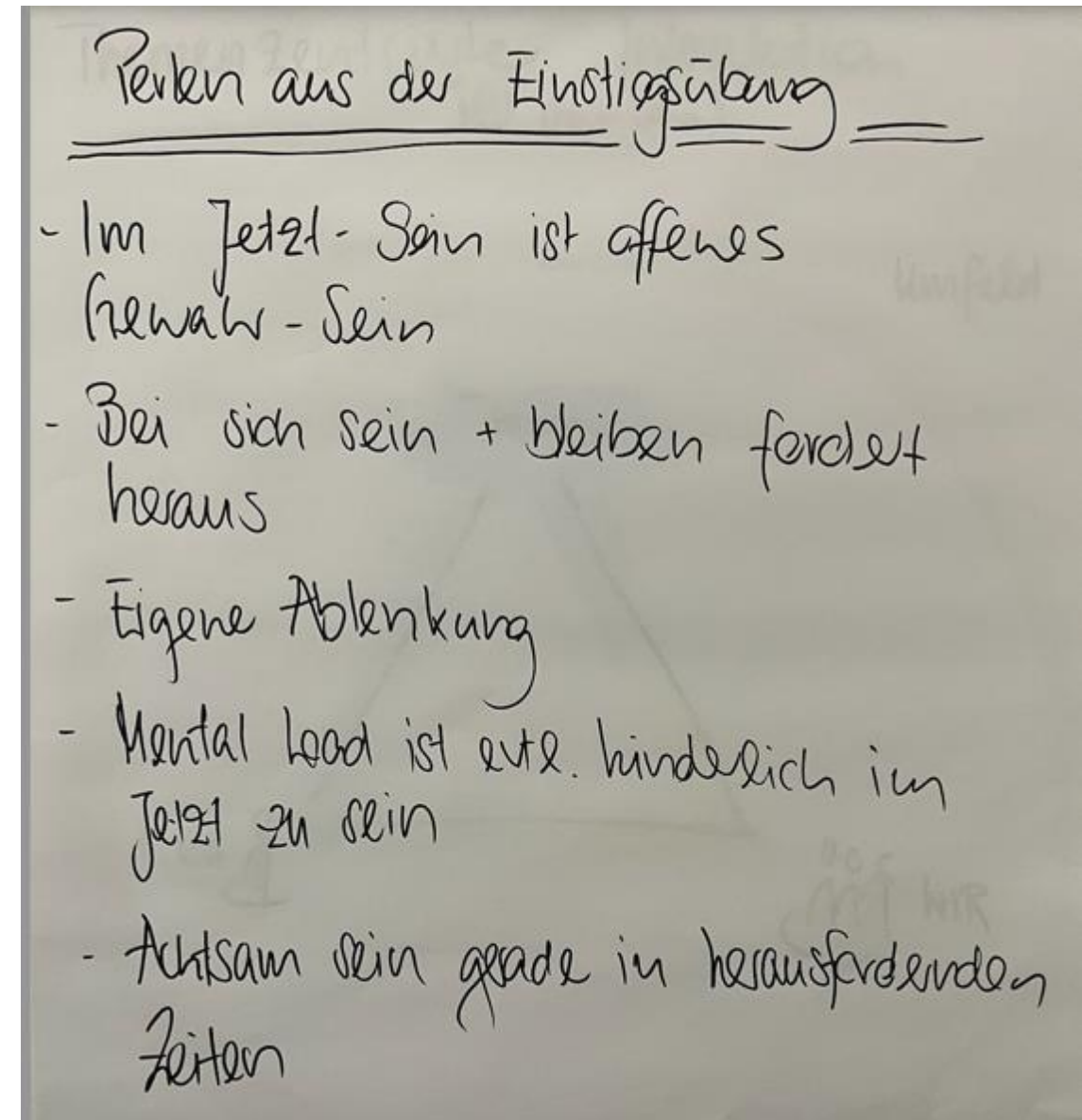


MINDFUL LEADERSHIP – ACHTSAM FÜHREN IM ALLTAG

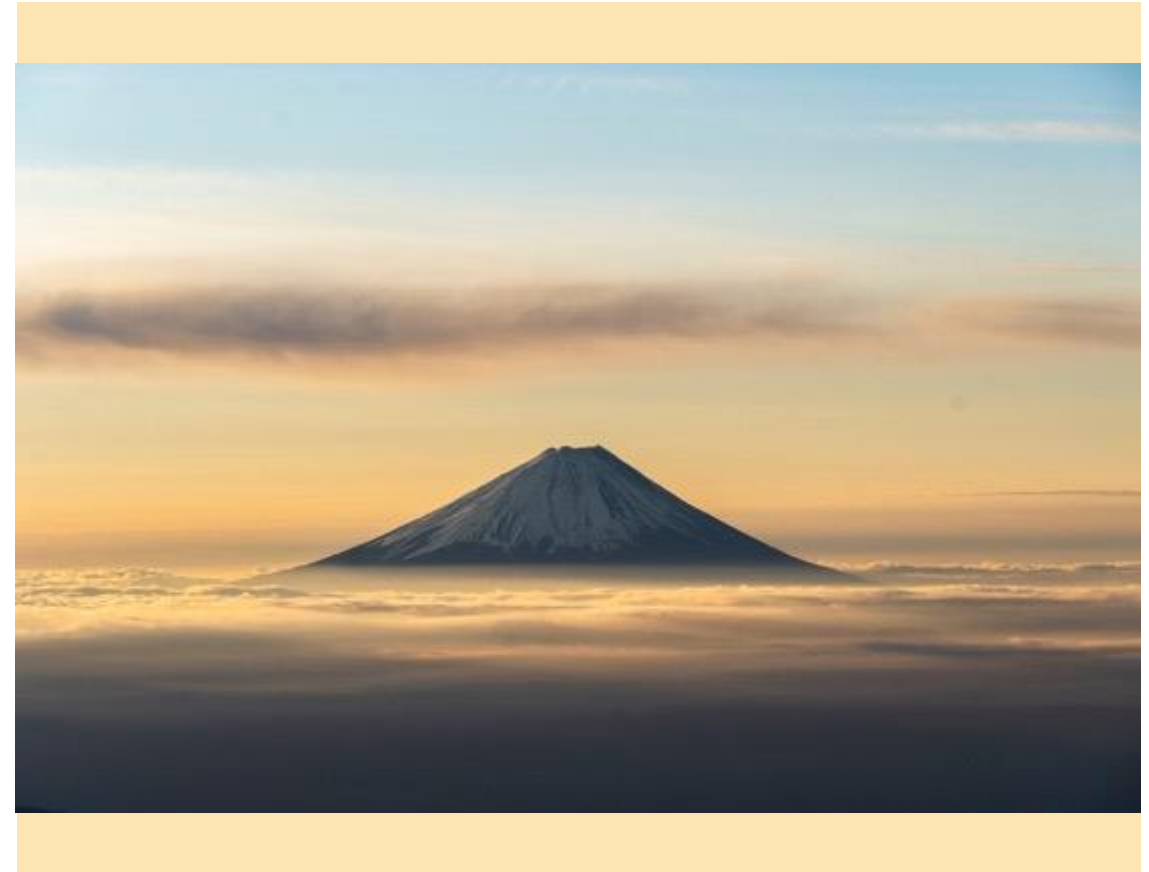
ÜBUNG: ICH – HIER – JETZT

- ICH (als wer?)
 - Als wer/was bist Du gerade da?
- HIER (Ort, wo?)
 - Wie kommst Du hierher?
 - Die Wurzeln Deines Hier-Seins?
- JETZT (Zeit?)
 - Was möchtest Du erreichen?
 - Woran kannst Du merken, dass es einen Unterschied gemacht hat?



ZIELE

- Das Grundlagenwissen zu Mindful Leadership wurde aufgefrischt bzw. an neue Teilnehmende vermittelt
- Kennen die 4 Gestaltungsfelder der Resilienz in Organisationen
- Kennen die Mechanismen von Resilienz und Achtsamkeit
- Sind sich des eigenen Potentials und der inneren Ressourcen bewusst
- Haben Tools, um achtsames und resilientes Führen im Alltag umzusetzen



AGENDA

Agenda 23.06.26

10.45 Einstieg + Kernziele

- Kurzinput neuronales Hintergrund
- Gestaltungsfelder der Resilienz
- Dimensionen: Ich
- Dimensionen: Wir
- Tagesabschluss



Agenda 24.06.26



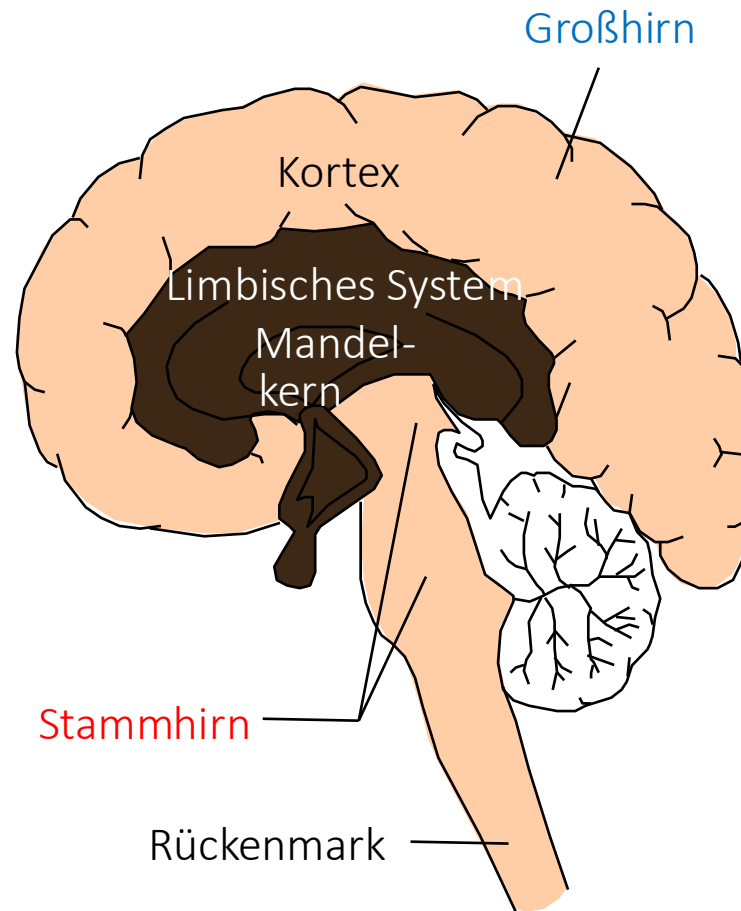
09.00 Einstieg + TZ1 nach 2. Cohn

- Mindful leadership + Rolle der Führungskraft
- Organisation Innen  + WE
-  Licht an achtsames Zuhören
- Temperature Reading 
- Blumen der achtsamen Führung

15.30 Abschluss + Feedback mit TZ1

GRUNDLAGEN UND NEURONALER HINTERGRUND

Limbisches System
(165 Mio. Jahre alt)
Amygdala & Zwischenhirn
Bewertungsfunktion
Emotionale
Motivstrukturen
Steuerung der selektiven
Wahrnehmung



Denken: Das kognitive System

Analytische, mathematische Vorgänge, Fähigkeiten, Sprache, planvolles Denken & Handeln etc.

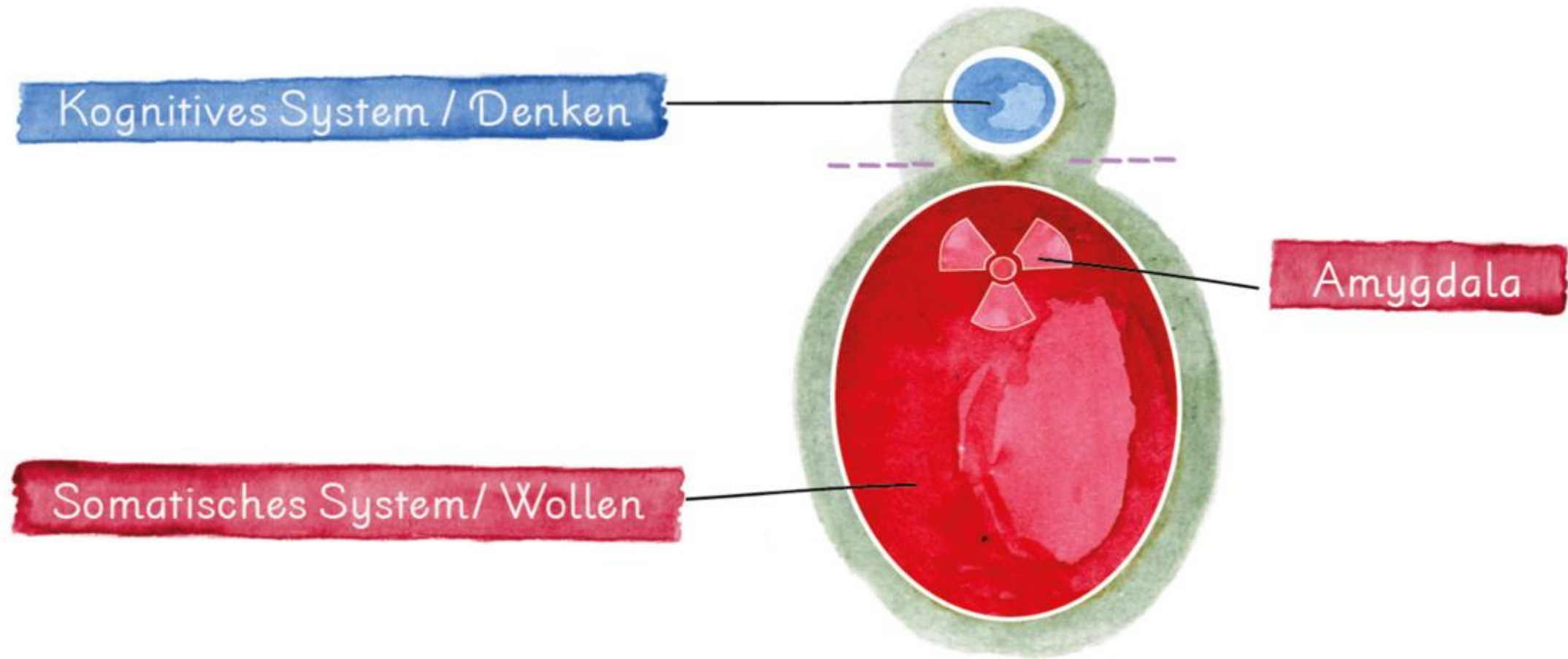
Fühlen: Das sensorische System

Körperwahrnehmung – Atem spüren etc.
Sinneswahrnehmung – riechen etc.
Emotionen – Angst, Wut, Freude, Liebe etc.

Wollen: Das somatische System

Intuition, Vitalität, Motivation, Emotionen, Kraft, Instinkte, Triebe, Lebensfreude, Kreativität etc.

ASSOZIATION UND DISSOZIATION I



ASSOZIATION UND DISSOZIATION II

Kognitives System / Denken

Denken: Das kognitive System

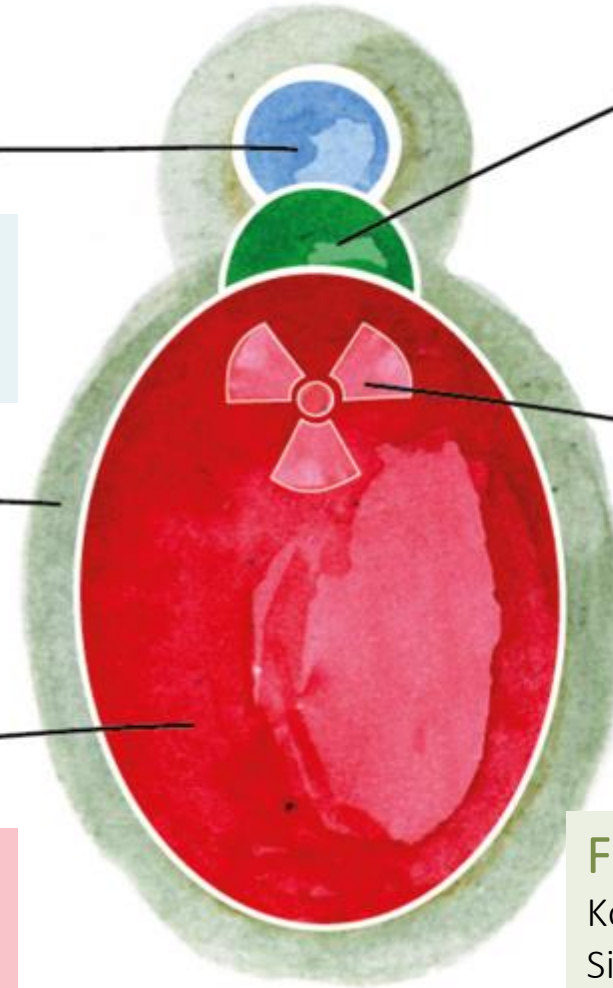
Analytische, mathematische Vorgänge, Fähigkeiten, Sprache, planvolles Denken & Handeln etc.

Sensorisches System / Fühlen

Somatisches System/ Wollen

Wollen: Das somatische System

Intuition, Vitalität, Motivation, Emotionen, Kraft, Instinkte, Triebe, Lebensfreude, Kreativität etc.



Präfrontaler Kortex

Amygdala

Fühlen: Das sensorische System

Körperwahrnehmung – Atem spüren etc.
Sinneswahrnehmung – riechen etc.
Emotionen – Angst, Wut, Freude, Liebe etc.



ACHTSAMKEIT / MINDFULNESS

Achtsamkeit: das mit allen Sinnen wertfreie Erleben des gegenwärtigen Augenblicks

Achtsamkeit ist die Fähigkeit, ganz im gegenwärtigen Moment präsent zu sein und ihn unvoreingenommen zu erleben



... dadurch Erhöhung des psychischen Wohlbefindens, Stressreduktion und Resilienzförderung

INDIVIDUELLE RESILIENZ

Das Immunsystem
der Seele

Die innere Stärke
und
Widerstandskraft



Photo by Grisha Bruev on Canva



KRISEN FORDERN ...

- Wir können uns auf Krisen vorbereiten, wir können sie aber nicht verhindern
- Resilient sein bedeutet nicht, sich immer gut fühlen
- Resilient sein heißt selbstwirksam werden durch aktives TUN
- Resilienz = aktive Kompetenz



RESILIENZ – DIE GESTALTERISCHE KRAFT

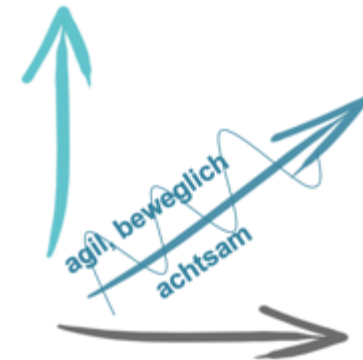
Individuelle Resilienz

Zurückgreifen auf vorhandene Kräfte und Ressourcen, bewusster Blick nach Vorne und Nutzung des Chancen- & Selbstwirksamkeitspotenzials



Organisationale Resilienz

Agile und achtsame Nutzung und Ausbalancierung von stabilisierenden und dynamisierenden Faktoren

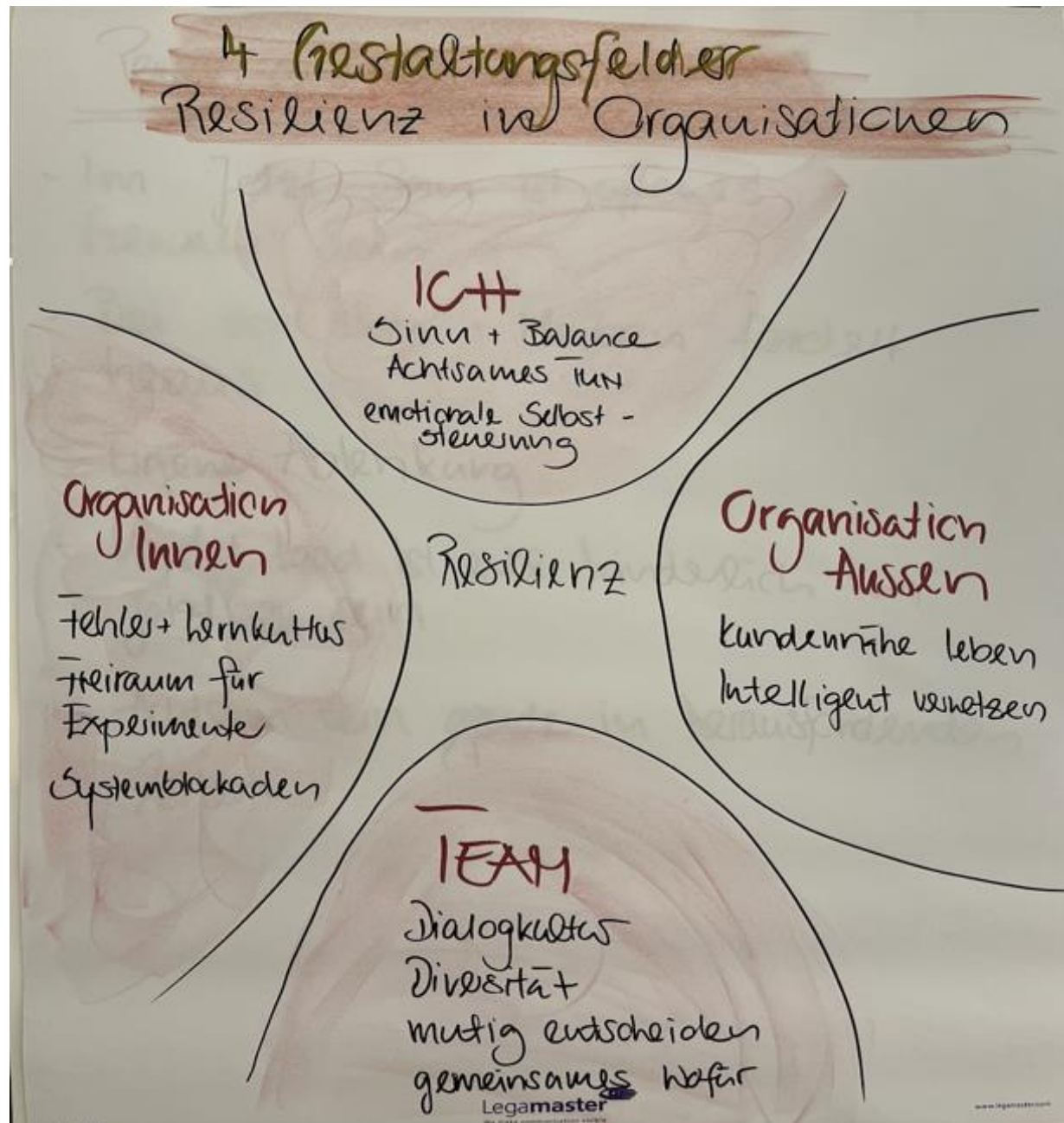


DIE VIER GESTALTUNGSFELDER DER RESILIENZ IN ORGANISATIONEN



Quelle: Oliver Haas, Brigitte Huemer, Ingrid Preissegger





BALANCE ZWISCHEN DYNAMISIEREN UND STABILISIEREN

Dynamisieren

Dynamisierende
Erneuerungsprozesse

Aktive, transparente,
ehrliche Kommunikation

Operatives
& strategisches
Krisenmanagement
einrichten

Sich um die Menschen
kümmern



Resiliente Organisation

Balance zwischen Erhaltungs- und
Erneuerungsprozessen

- Achtsamkeit hilft, die Balance zu halten
- Agilität hilft, laufend die Balance neu zu finden

Stabilisieren

Stabilisierende
Erhaltungsprozesse

Nötige & mögliche
Transformationen
steuern

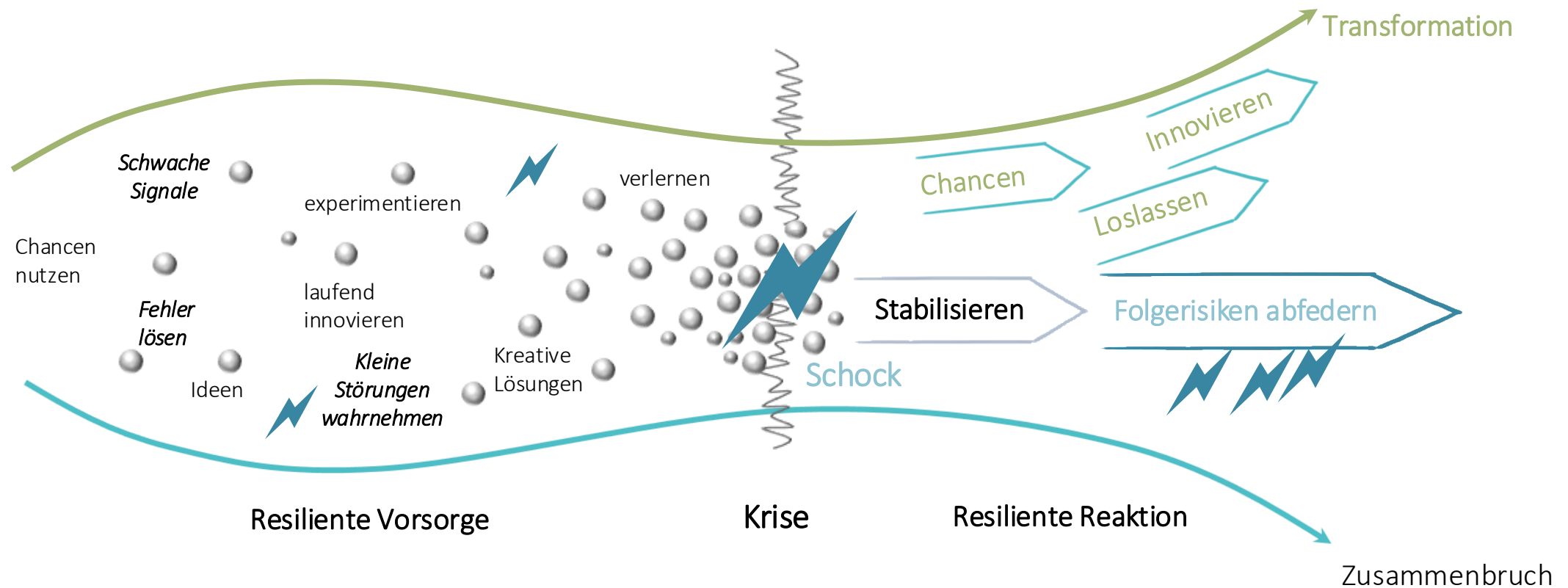
Gezieltes Loslassen

Innovationen initiieren &
treiben

Quelle: Oliver Haas, Brigitte Huemer, Ingrid Preissegger



RESILIENTE REAKTION IN DER KRISE



Quelle: Oliver Haas, Brigitte Huemer, Ingrid Preissegger / Resiliente Vorsorge, um die Krise zu vermeiden oder abzuschwächen

GESTALTUNGSFELD - ICH

ICH

- Sinn & Balance
- Achtsames Tun
- Emotionale Selbststeuerung
- Umgang mit Spannungsfeldern



ACHTSAMKEIT

Gestern ist
Geschichte.

Morgen ist ein
Geheimnis.

Heute ist das Leben.



RESILIENZ PROFIL – ANALYSE

Resilienz

- Jeder von uns hat eine gewisse „Grund Resilienz“
- Mit Hilfe der Resilienz Profil – Analyse kann man herausfinden, wo diese liegt, wie hoch sie ist
- Ein “Bewusstmachen” meiner Alltagsresilienz

The diagram is a hand-drawn template for a Resilienzprofil-Analyse. It is enclosed in a green border. At the top, the title 'Resilienzprofil-Analyse' is written in a green box. Below the title, the template is divided into two columns by a vertical line. The left column is headed 'Stressoren / Belastungen' and the right column is headed 'Ressourcen / Schutzfaktoren'. Both headers are underlined. The left column contains four bullet points: '• was belastet mich derzeit?', '• was macht mich verletzlich?', '• beruflich / privat?', and '• welche äusseren Umstände / Personen erzeugen Druck?'. The right column contains four bullet points: '• was hält mich aufrecht?', '• was gibt mir Kraft?', '• was schützt oder stützt mich? In mir oder in meinem Umfeld?', and '• beruflich / privat?'.

Stressoren / Belastungen	Ressourcen / Schutzfaktoren
• was belastet mich derzeit?	• was hält mich aufrecht?
• was macht mich verletzlich?	• was gibt mir Kraft?
• beruflich / privat?	• was schützt oder stützt mich? In mir oder in meinem Umfeld?
• welche äusseren Umstände / Personen erzeugen Druck?	• beruflich / privat?

DAS ENERGIEFASS

- Eine gute Balance zwischen Stress/Herausforderungen und Ressourcen/Stärken ist essentiell um genug „Lebensenergie“ zu haben und somit resilient auf schwierige Situationen zu reagieren.
- Mit Hilfe des Energiefasses kann man sich immer wieder bewusst seiner eigenen Energie widmen.



ACHTSAMER UMGANG MIT SICH SELBST UND DIE EMOTIONALE SELBSTEUERUNG



REIZ - REAKTION

Jeder Reiz bedingt
eine Reaktion.

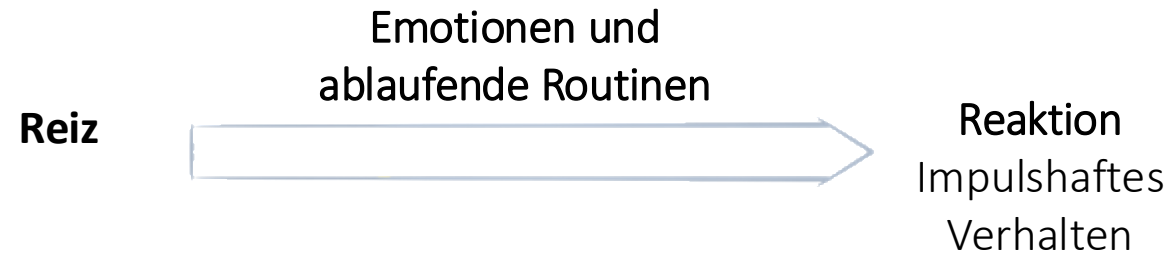


Photo by imaginima on Canva

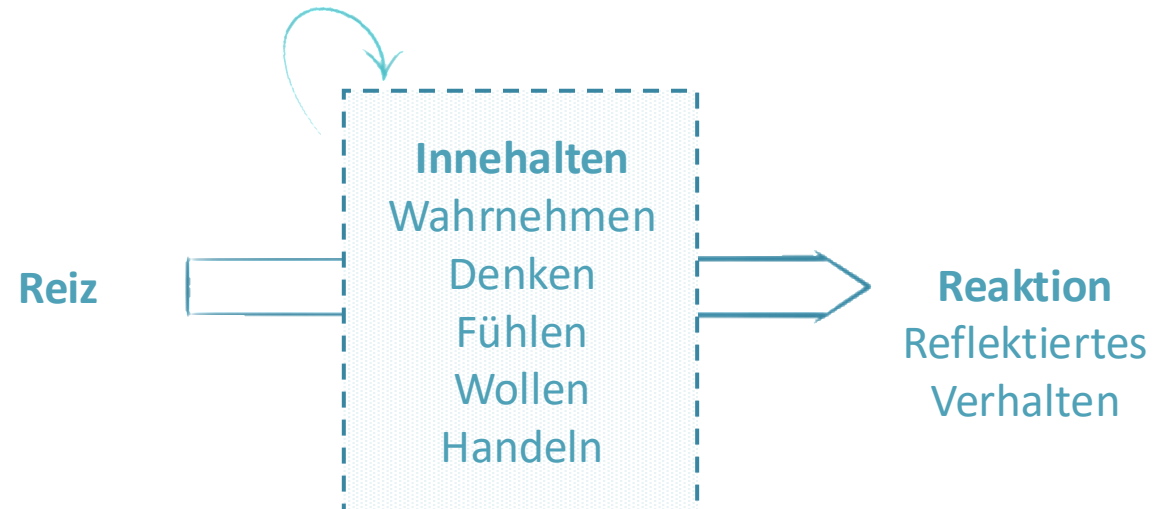


REIZ-REAKTIONSMUSTER DURCHBRECHEN

Der unreflektierte Pfad:
Auf Reiz folgt Reaktion



Der achtsame Pfad:
Reiz-Reaktions-Muster
bewusst unterbrechen



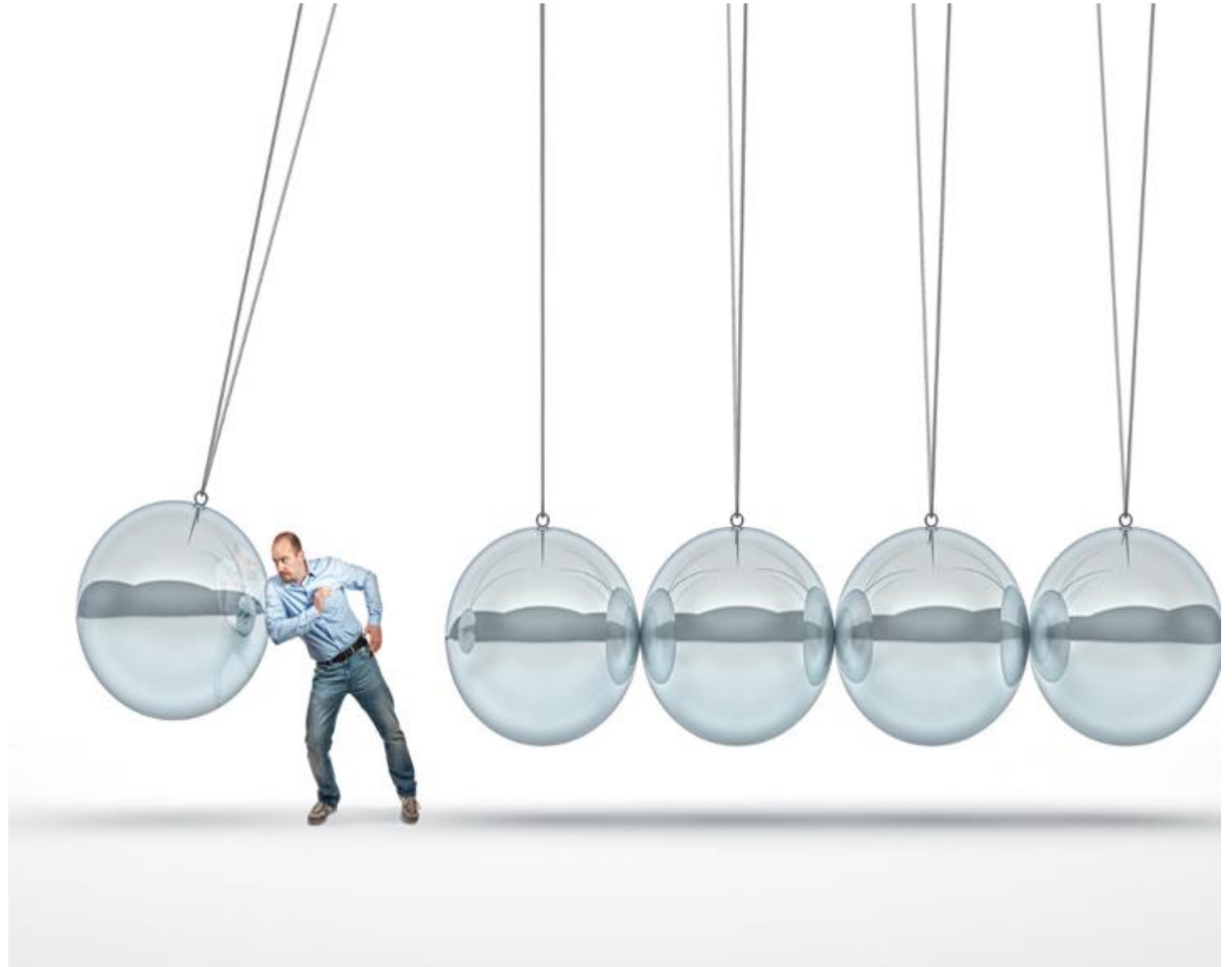
Quelle: Oliver Haas, Brigitte Huemer, Ingrid Preissegger



REIZ - REAKTION

Zwischen Reiz und Reaktion liegt ein Raum. In diesem Raum liegt unsere Macht der Wahl unserer Reaktion. In unserer Reaktion liegen unsere Entwicklung und unsere Freiheit.

(nach Dr. Viktor Frankl)



KOMPETENZAUFBAU

MIND

Moment!

Innenschau

Neue & kreative Optionen

Dialogische Entscheidung

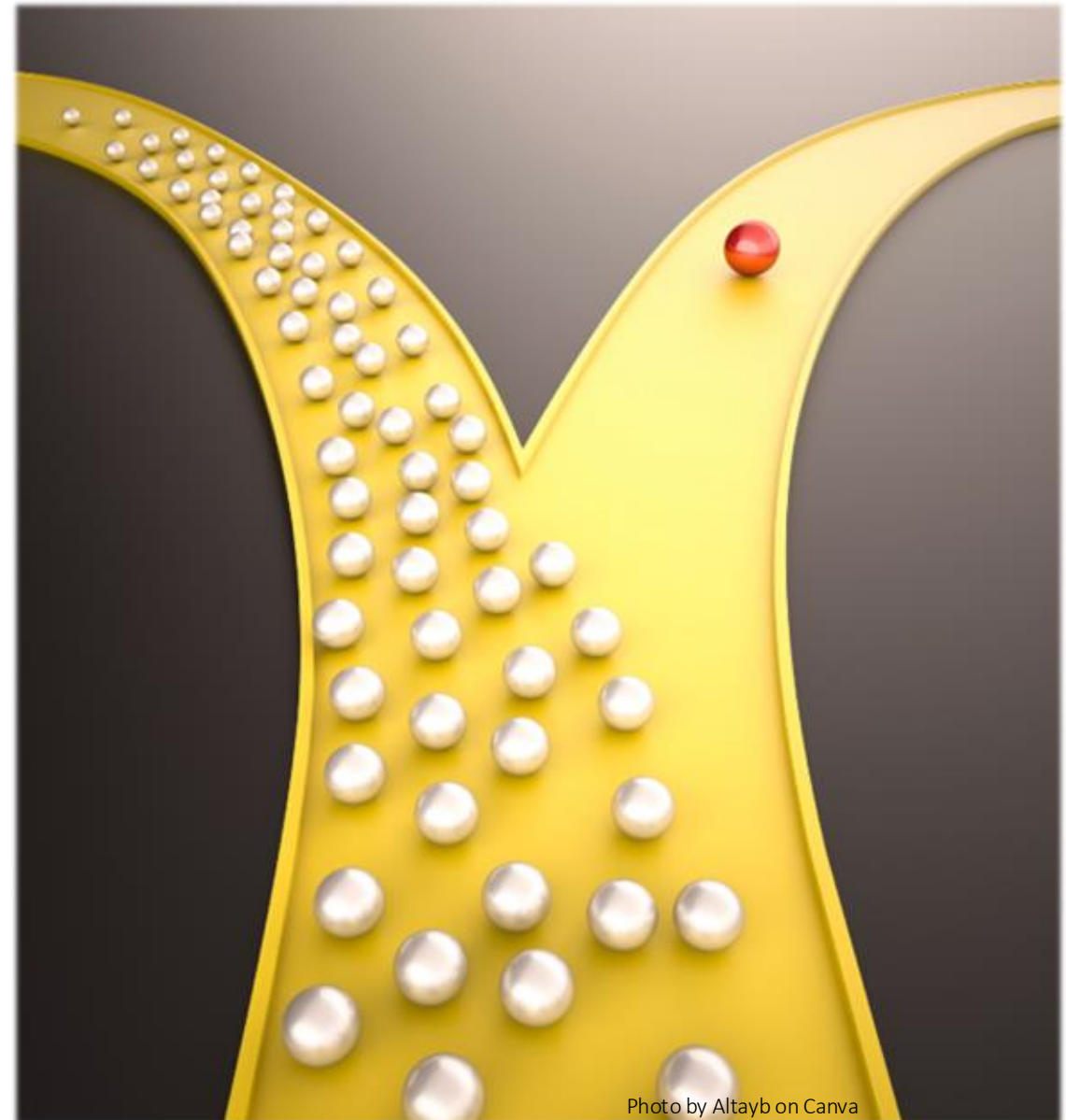


Photo by Altayb on Canva



GESTALTUNGSFELD – TEAM

TEAM

- Dialogkultur
- Diversität
- Teamerfolg vor Einzelerfolg
- Mutig entscheiden

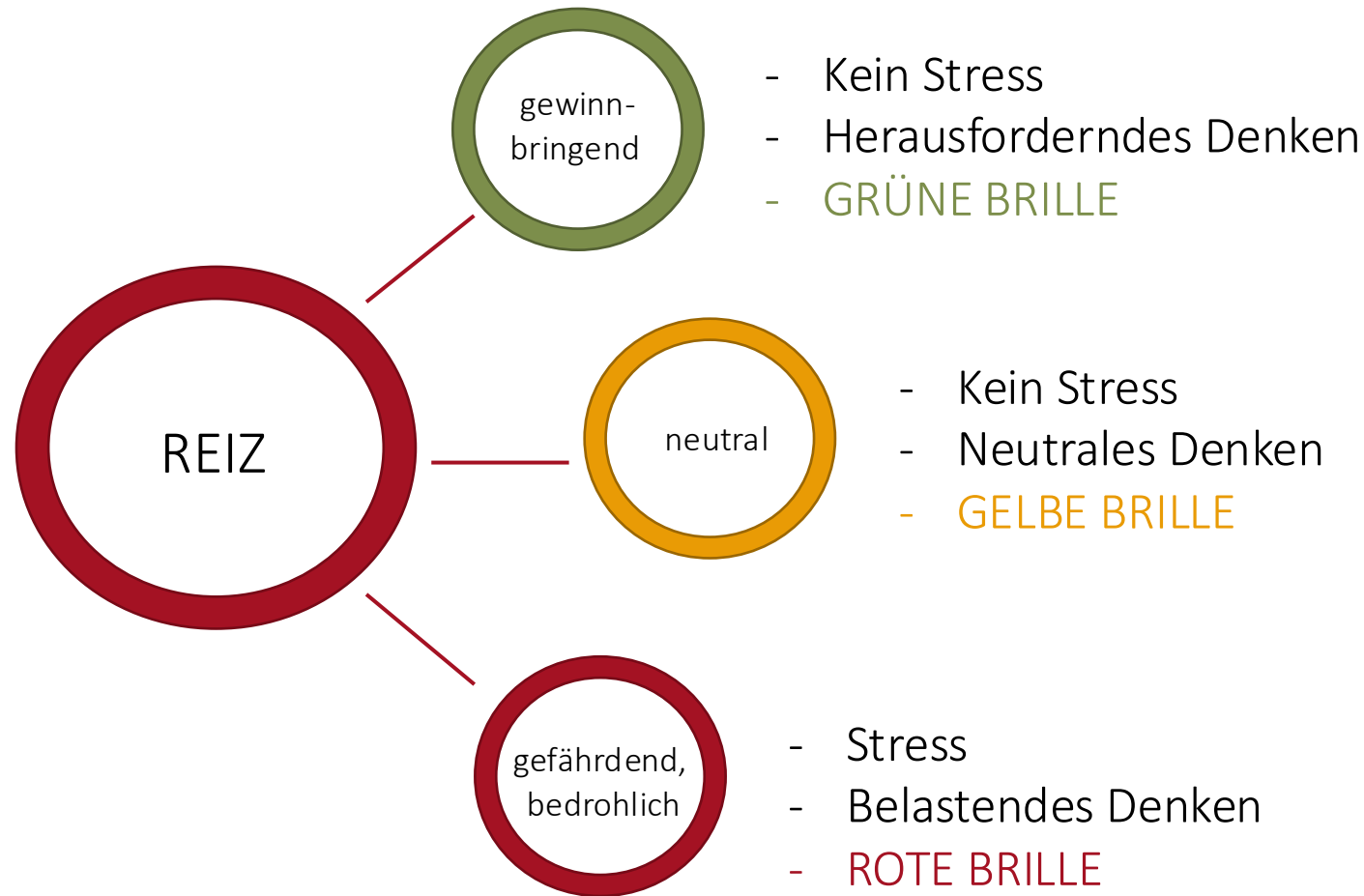


MENTALTRAINING DER 2 STUFEN

(STRESSMODELL NACH JANKE & LAZARUS)

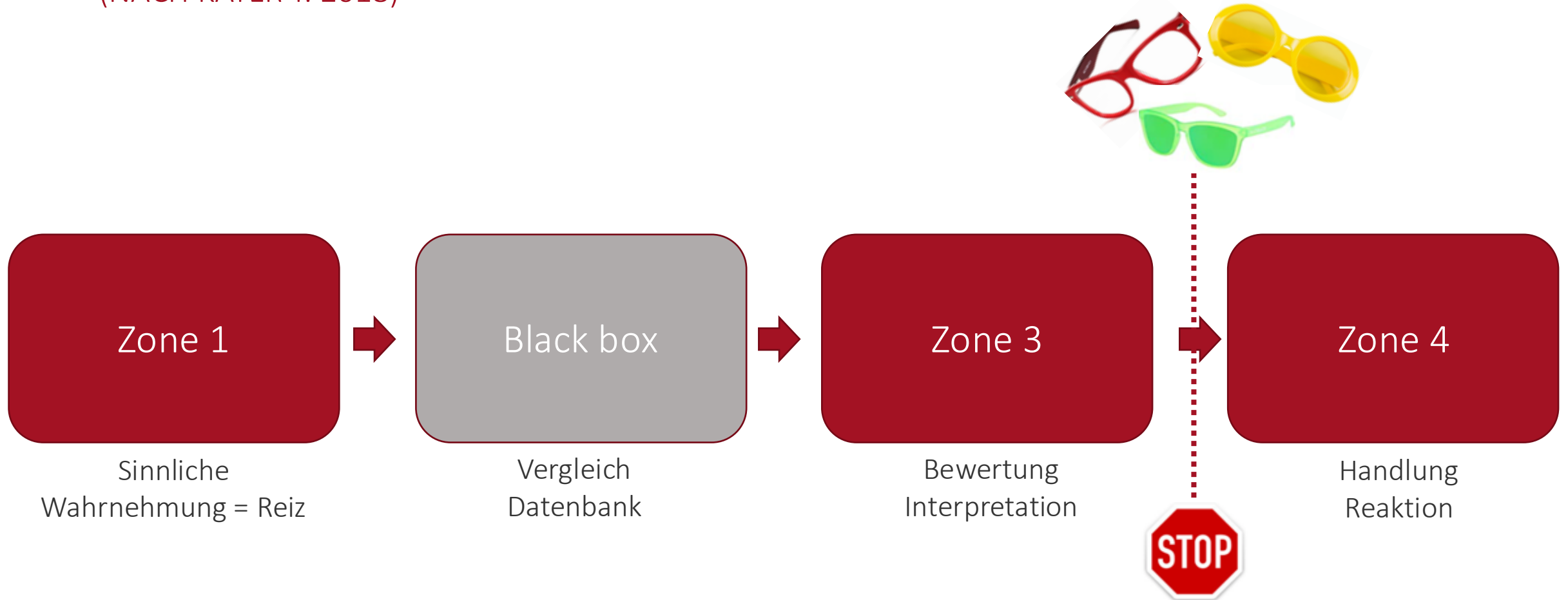
Erfahrungen,
Persönlichkeit,
Erziehung, Werte,
Selbstwert,
Selbstvertrauen ...

Aktuelles
Befinden



4-ZONEN MODELL

(NACH KAYER T. 2018)



SELBSTWIRKSAMKEIT UND RESILIENTES HANDELN

Gibt es in Ihrem Berufsalltag Situationen,
bei denen Sie die rote Brille aufsetzen?
Situationen, in denen Sie fast immer und sofort
negativ reagieren?

Welche sind das?

Was machen diese Reaktionen mit Ihnen?

Was spüren Sie in Ihrem Körper?

Welche Möglichkeiten gibt es, um in Zukunft
anders zu reagieren?

Erkenntnisse aus der Übung

- Differenzierung der Brillen-Farbe aussprachsvoll
- Definition: grün = gibt Energie
gelb = neutral
rot = nimmt Energie
orange = zw. rot & gelb
- grüne Brille ist anstrengend
- rote Brille: Grenzen setzen & Konsequenzen
- wieviel Gewicht gebe ich gew. Tätigkeiten / admin
- Situation annehmen + Prioritäten definieren
- gut mehr, wenn man sich persönlich angegriffen fühlt
- entpersonalisieren - gelbe Brille
- was braucht es? grüne Brille
- bessere Vorbereitung auf Situationen bedingt Brillen zu wechseln

Legamaster



Wir sammeln
kleine
Achtsamkeits-
übungen in den
Gruppen und
teilen diese im
Plenum

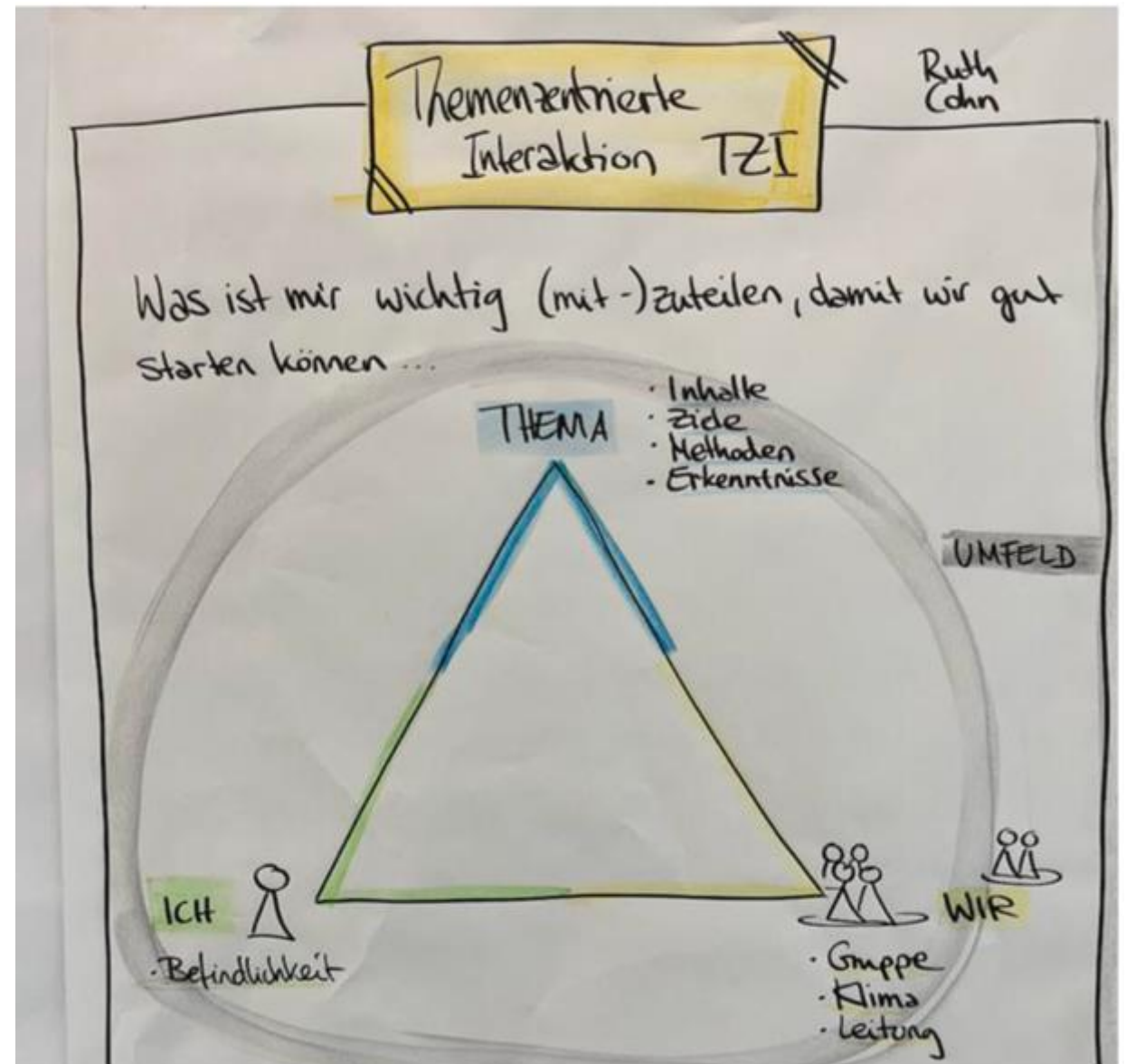
Das Ergebnis:
Ein bunter
Blumenstrauss



TZI MODELL – THEMENZENTRIERTE INTERAKTION

Das TZI-Modell wurde von Ruth Cohn entwickelt und besagt, dass für ein gelingendes Arbeiten in Gruppen alle 3 Bereiche in Balance stehen sollten:
ICH – Wir – Thema

Umfeld: Alles, was ausserhalb der Gruppe liegt, aber Einfluss nimmt (z.B. äussere Rahmenbedingungen, technische Gegebenheiten etc.)



Erkenntnisse aus dem Tzi-Modell

- Fokus auf Thema im Modell
Kerthema
- Ich-Perspektive & Wir-Perspektive
im Anwendung
- Vorbereitung notwendig
- neue Impulse erfahren

STECKBRIEF: DER / DIE IDEALE MINDFUL LEADER

Formuliert / zeichnet ein Steckbrief auf einer Flipchart des idealen Mindful Leader.

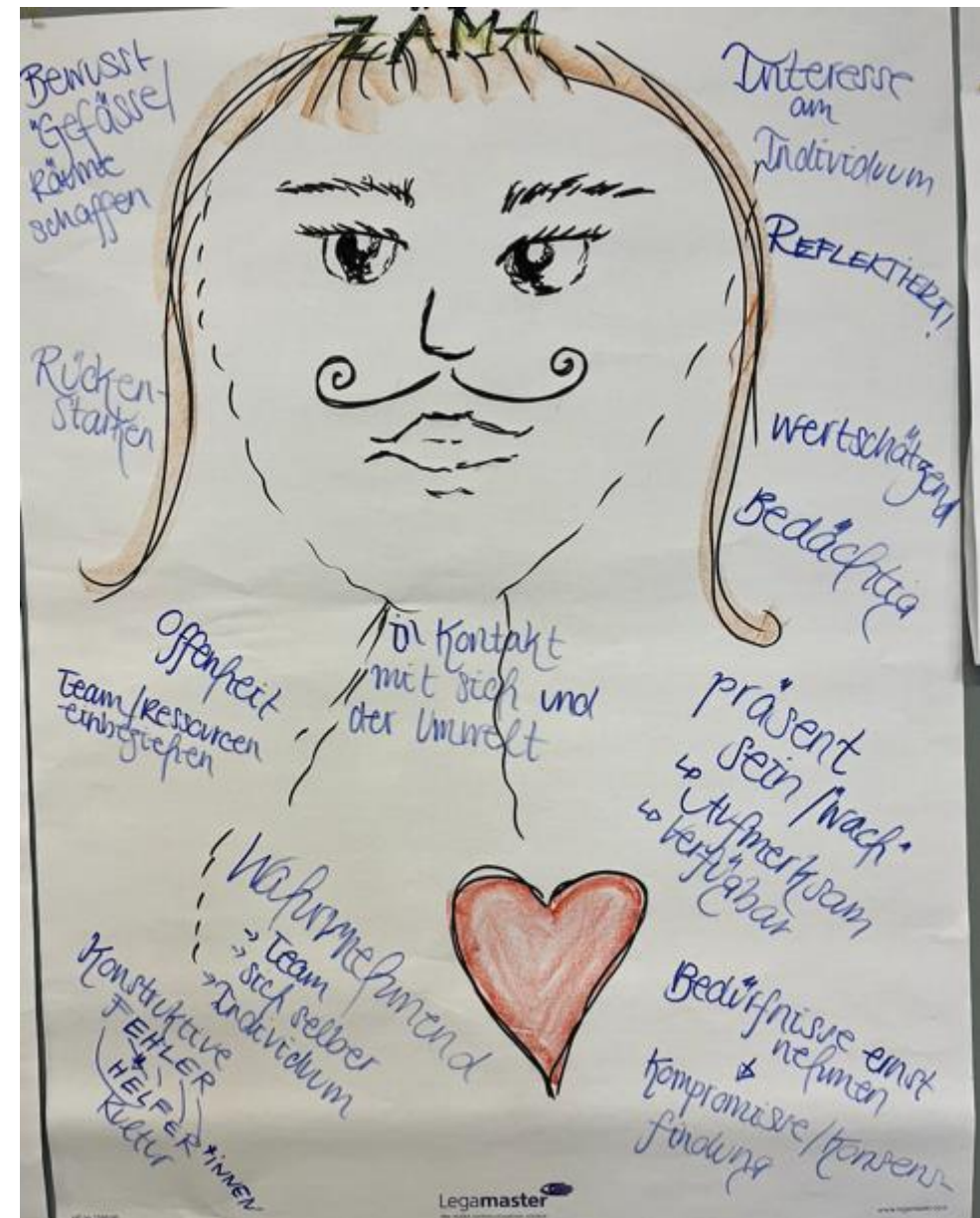
Wie würde das Team merken dass er / sie achtsam führt? Was zeichnet den Führungsstil besonders aus?

Wie würde diese Person kommunizieren?

Welche Kultur würde diese Person mit und im Team pflegen, wo würde dies sichtbar.

Welchen Unterschied würden andere Führungskräfte bemerken?





MINDFUL

LEADING



Befindlichkeit abholen → Entscheidungen
Konsequenzen

Balance: Bedürfnisse Einzelpersonen, Team
und Organisation/Auftrag

Gesundheit im Blick haben.

Früherkennung / Prävention von Problemen / Konflikten

Vorbereitung auf Herausforderungen.

Ernst nehmen aller Teammitglieder.

Dankbarkeit, Wertschätzung Inputs.

Zurechnung.

Nahbarkeit

Wir Gefühl herstellen.

Im Feld arbeiten.

Transparenz.

Vertrauen geben.

- Interesse an MA zeigen / Empathie
ERNST NEHMEN

- Kongruenz

- Achtsam gegenüber sich selber & Team

- TEAM ICH BOTSCHAFTEN

↳ LERNZONE

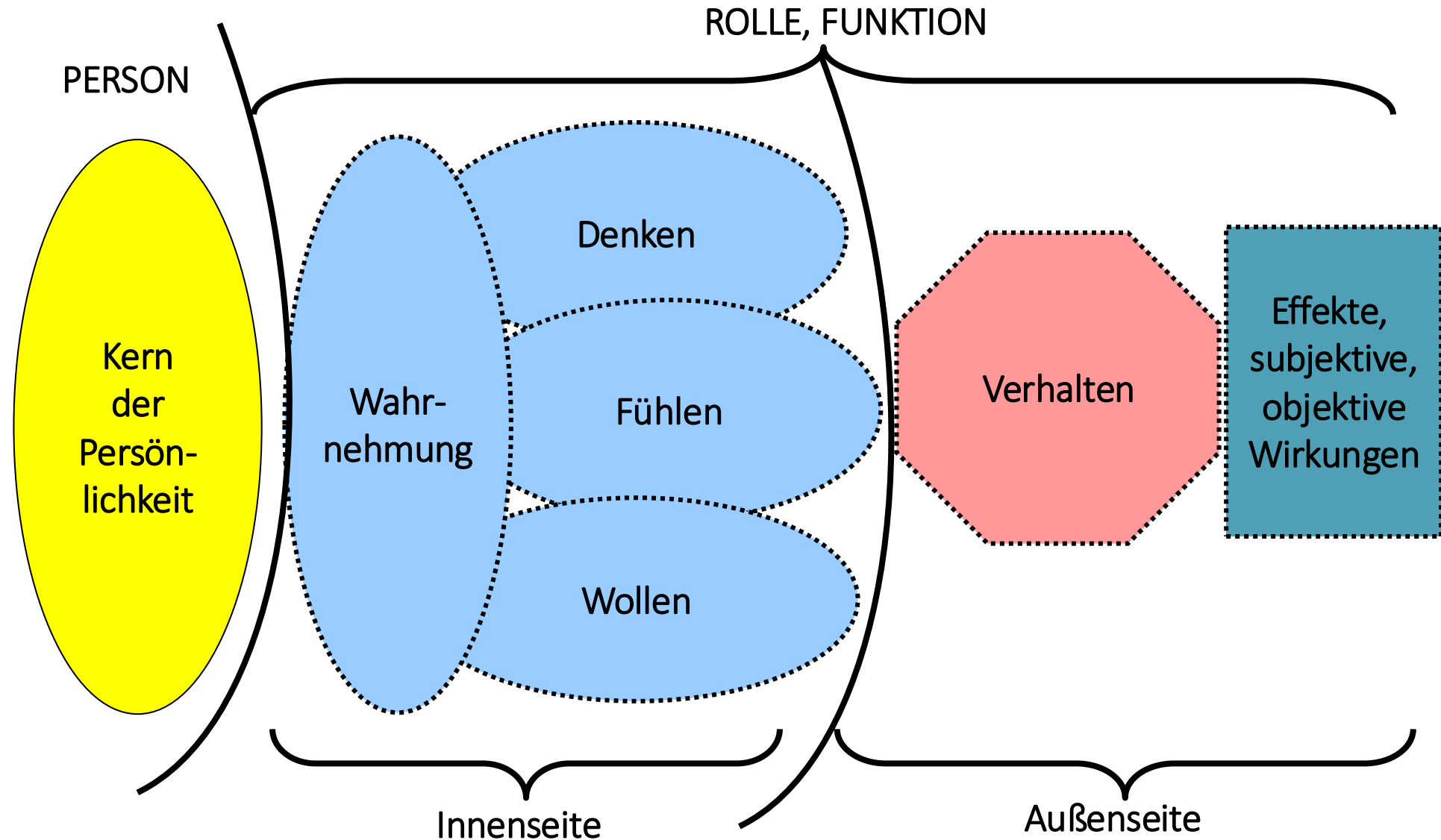
↳ WACHSTUMSZONE

} MITARBEIT

- VERTRAUEN / ZUTRAUEN



RÜCKMELDUNGEN UND „SCHUTZHÜLLEN“ EINER PERSON



4 Arten des Zuhörens nach Otto Scharmer

Autopilot



Downloading

Ich höre, was ich
bereits sowieso weiss



offenes
Denken

Faktisches Zuhören

Ich nehme Informationen auf,
im IST-SOLL Vergleich

offenes
Fühlen



Empathisches
Zuhören

Ich höre mit offenem
Herzen zu



offener
Wille

Schöpferisches Zuhören

Wir lassen gemeinsam
Neues entstehen



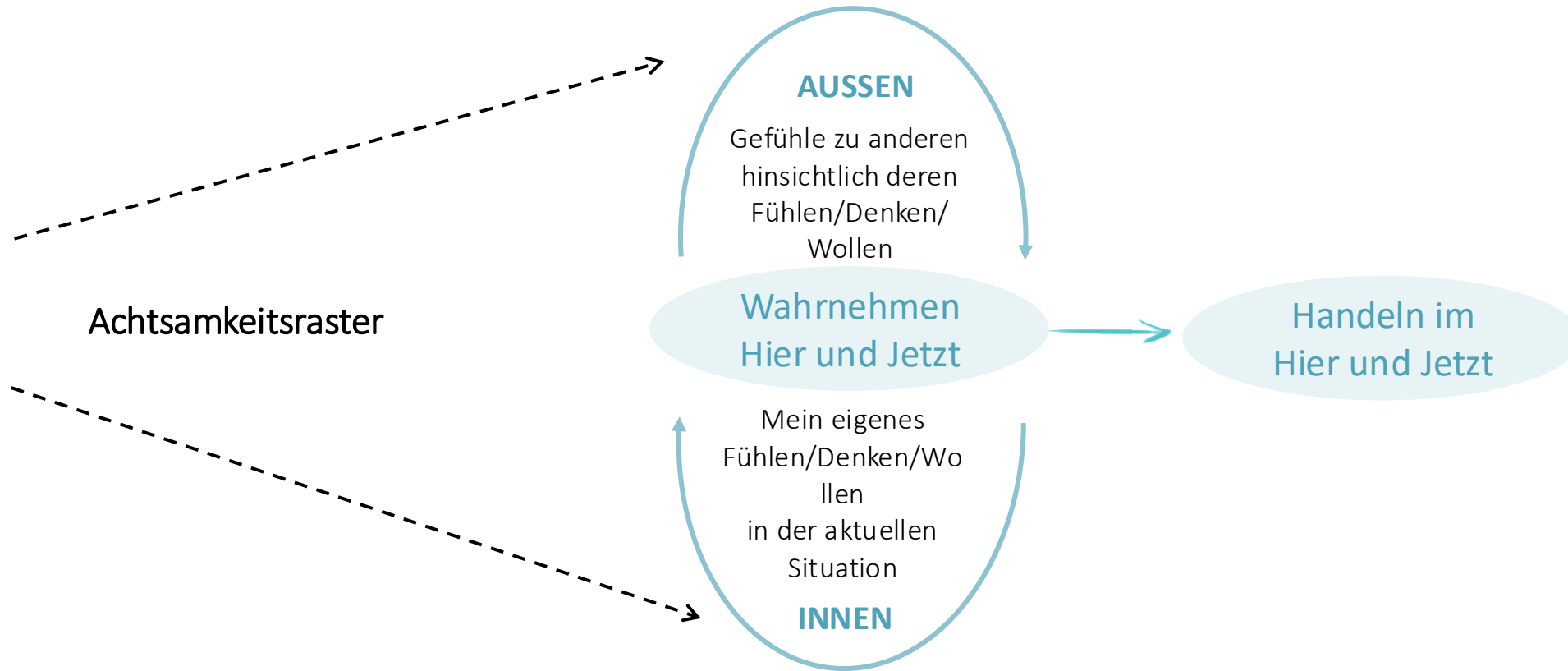
SELBSTFÜHRUNG

Das Bewusstwerden
von 4 Erlebensebenen
und deren Steuerung

(Mentales oder auch
psychologisches Quadrat
nach Kogler 2006)



ACHTSAMKEITSRASTER



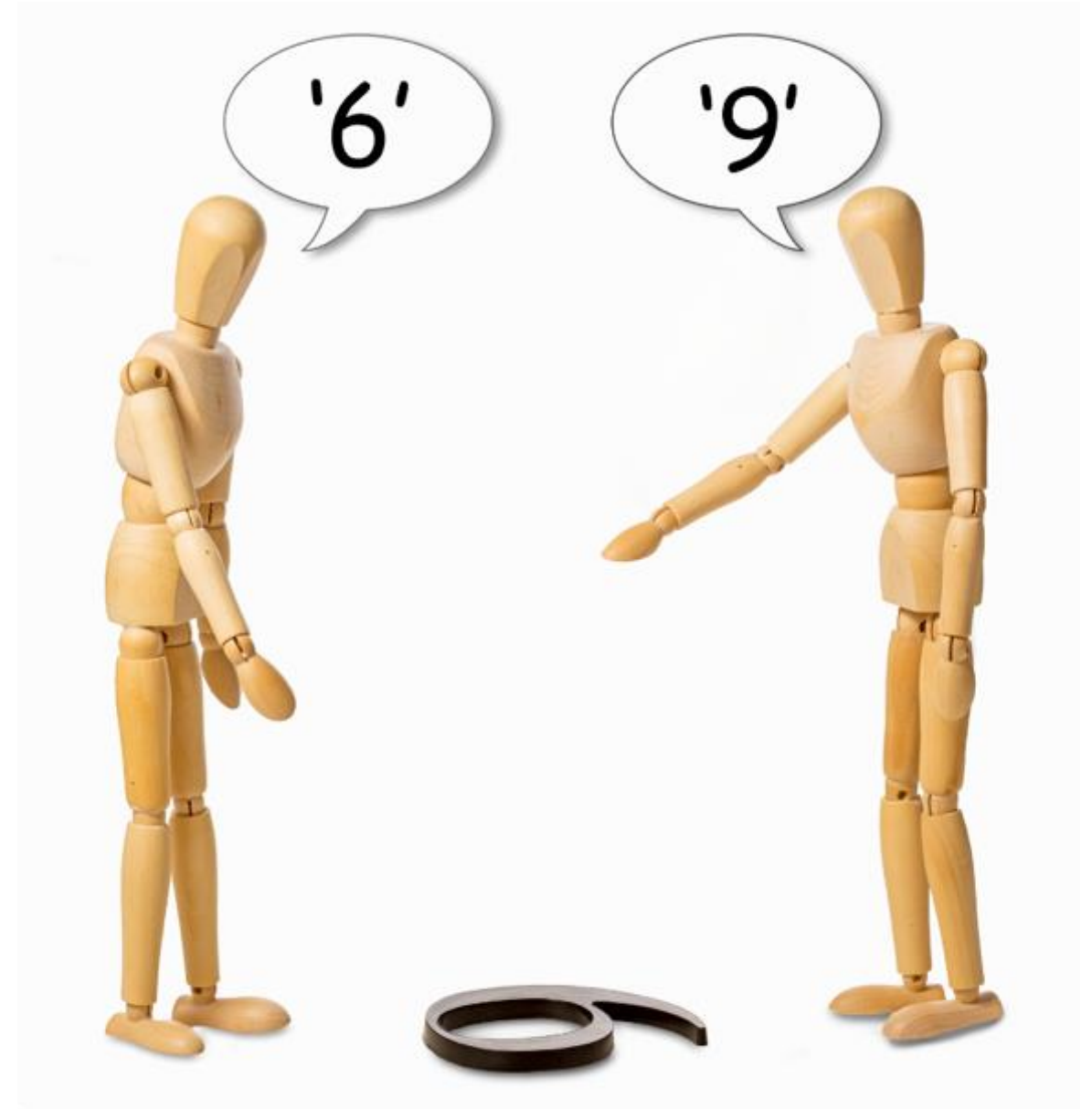
Quelle: Oliver Haas, Brigitte Huemer, Ingrid Preissegger



PERSPEKTIVENWECHSEL

Nur weil du recht hast,
heißt das nicht, dass ich
unrecht habe.

Du hast bloß das Leben
noch nicht von meiner
Seite gesehen.



ACHTSAMKEITSÜBUNG 5 X 5 X 5 X 5

1. *Tief einatmen und ausatmen*
2. *Tief einatmen und ausatmen*
3. *Tief einatmen und ausatmen*
4. *Tief einatmen und ausatmen*
5. *Tief einatmen und ausatmen*

1. Wie nehme ich diesen Moment wahr?
2. Was denke ich jetzt?
3. Was spüre, fühle ich jetzt?
4. Was möchte ich jetzt?
5. Was ist jetzt mein Impuls zu handeln?

1. Was nehme ich jetzt von meinem Gegenüber/meiner Umwelt wahr?
2. Was denke ich jetzt über mein Gegenüber/meine Umwelt?
3. Was spüre ich jetzt von meinem Gegenüber/meiner Umwelt?
4. Was möchte ich jetzt in Bezug auf mein Gegenüber/meine Umwelt?
5. Was ist jetzt mein Impuls zu handeln in Bezug auf mein Gegenüber/meine Umwelt?

1. *Tief einatmen und ausatmen*
2. *Tief einatmen und ausatmen*
3. *Tief einatmen und ausatmen*
4. *Tief einatmen und ausatmen*
5. *Tief einatmen und ausatmen*

Quelle: Oliver Haas, Brigitte Huemer, Ingrid Preissegger



Achtsamkeit heißt, staunend in den
Nachthimmel zu schauen und die funkelnden
Sterne wahrzunehmen, bevor der Verstand
sagt: „Das ist der große Wagen.“

(Christopher Germer)

GESTALTUNGSFELD – ORGANISATION INNEN

Organisation Innen

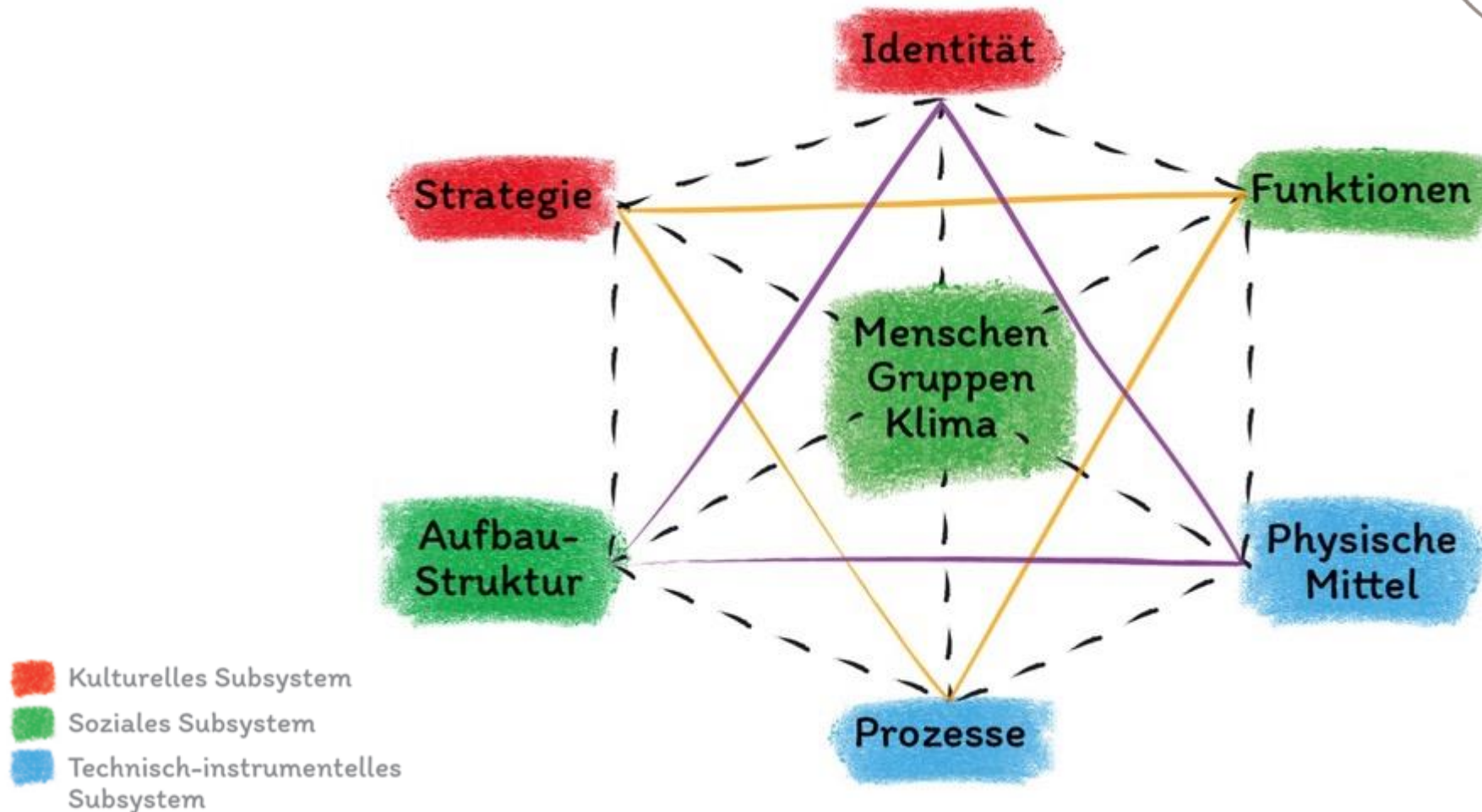
- Fehler- und Lernkultur
- Freiraum für Experimente
- Systemblockaden und Risikotreiber
- Dezentrale Verantwortung



SYSTEMKONZEPT / 7 WESENSELEMENTE

DIE ORGANISATION ALS SYSTEM

Achtsame Führung im
Kontext der
7 Wesenselemente



BALANCE ZWISCHEN DYNAMISIEREN UND STABILISIEREN

Dynamisieren

Dynamisierende
Erneuerungsprozesse

Aktive, transparente,
ehrliche Kommunikation

Operatives
& strategisches
Krisenmanagement
einrichten

Sich um die Menschen
kümmern



Resiliente Organisation

Balance zwischen Erhaltungs- und
Erneuerungsprozessen

- Achtsamkeit hilft, die Balance zu halten
- Agilität hilft, laufend die Balance neu zu finden

Stabilisieren

Stabilisierende
Erhaltungsprozesse

Nötige & mögliche
Transformationen
steuern

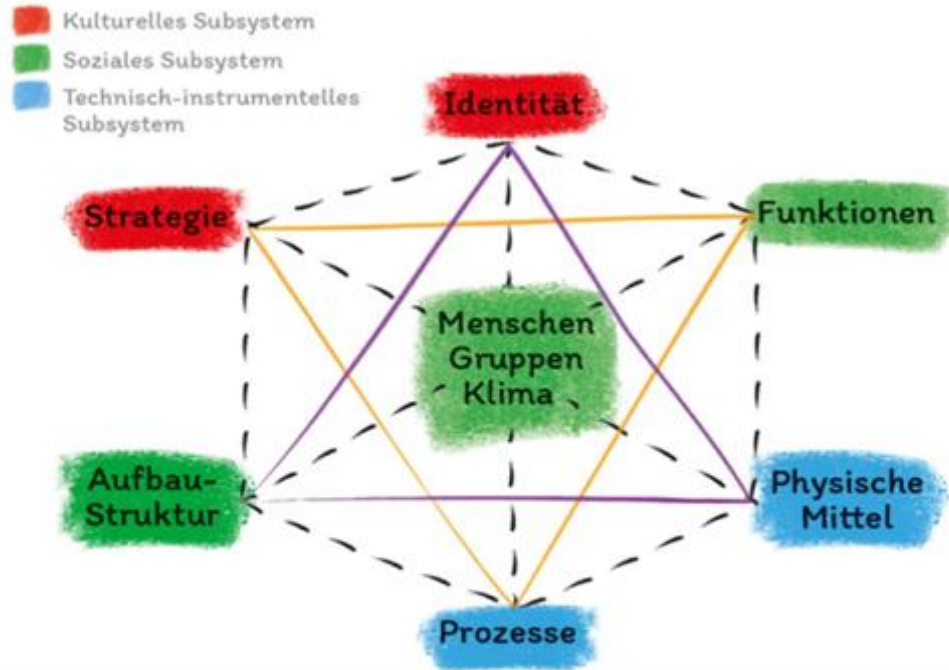
Gezieltes Loslassen

Innovationen initiieren &
treiben

Quelle: Oliver Haas, Brigitte Huemer, Ingrid Preissegger



GESTALTUNGSRAUM FÜR MINDFUL LEADERSHIP



Quelle Abbildung: Andersch J. u. O. Martin (2023):
Landkarten der Transformation. Syntaktisch-hypnosystemische Entwicklungsberatung. Heidelberg (Carl-Auer)

Schritt 1:

Erkunden Sie anhand von beispielhaften Fragestellungen Ihr Führungssystem für das jeweilige Wesenselement

Leiten Sie daraus Ihre eigenen Erkenntnisse ab

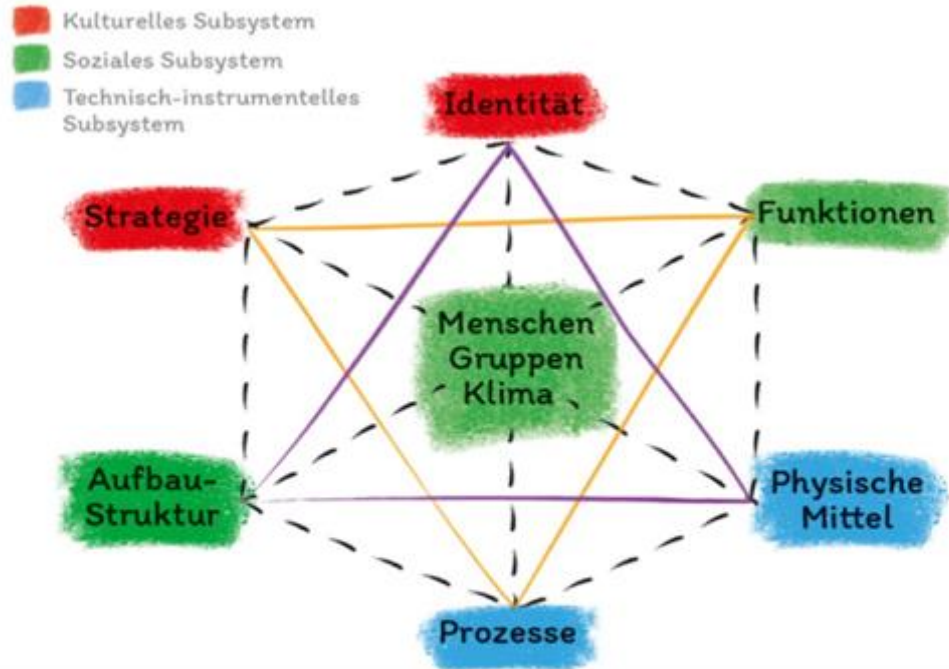
Schritt 2:

Tauschen Sie sich in der Gruppe aus und holen Sie Resonanz ein

GESTALTUNGSRAUM FÜR MINDFUL LEADERSHIP

Auswertung

Schritt 3: Teilen Sie im Plenum Ihre Fundstücke



Quelle Abbildung: Andersch J. u. O. Martin (2023):
Landkarten der Transformation. Syntaktisch-hypnosystemische Entwicklungsberatung. Heidelberg (Carl-Auer)

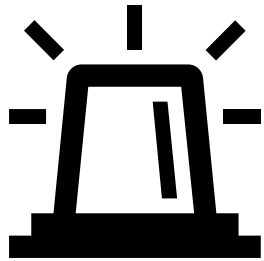
Erkenntnisse f. Gestaltungsraum
Im Rahmen Systemkonzept / 7 WE

- ⊖ Klarheit, Orientierung schaffen
nur Offenheit zu konkretisieren
- ⊖ Grundlagen wichtig bei Wandel,
komplexen Systemen
- ⊖ Ziele herunterbrechen + Konzepte defin.
- ⊖ Muss - Soll - Kann / Priorisieren
- ⊖ Reflexion - Aufgaben / wer, welche
- wie kann ich achtsam sein,
wenn Overload gross
- ⊖ Mut, Abschiede zu machen
- ⊖ Zwischenstationen, Ergebnisse im Prozess
kommunizieren
- ⊖ an einem konkreten Beispiel durch
soziales Subsystem / Wechselwirkungen
Wahrnehmen & Steuerkraft bekommen



MINDFUL LEADER

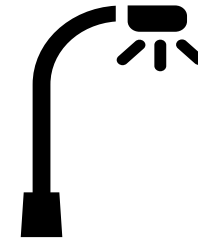
...die bewusste, wohlwollende Ausrichtung unserer Aufmerksamkeit



bewusst



wohlwollend



Ausrichtung meiner
Aufmerksamkeit

Übung: Licht an



„Ich freue mich über ...“
„Ich möchte mich für bedanken.“

**Anerkennung
und Freude**

**Sorgen und
Rätsel**

„Ich mache mir Sorgen darüber, dass ...“
„Ich frage mich ...“

„Ich mag nicht und möchte
das ändern durch ...“

**Beschwerden u.
Lösungsideen**

**Neue
Informationen**

„Für alle die es noch nicht wissen,
ich habe ...“

„Ich wünsche mir, dass ...“

**Hoffnungen und
Wünsche**

Temperature Reading
Quelle: Virginia Satir



VIRGINIA SATIR

*26. JUNI 1916, NEILLSVILLE, WISCONSIN; † 10. SEPTEMBER 1988, KALIFORNIEN



US-amerikanische
Psychotherapeutin sowie eine der
bedeutendsten
Familientherapeutinnen. Oft wird
sie auch als Mutter der
Familientherapie bezeichnet.

Erfinderin der Skulpturarbeit,
Vorläufer der Aufstellungsarbeit

MENSCHLICHE FREIHEITEN

1. Die Freiheit zu sehen und zu hören, was im Moment wirklich da ist,
– anstatt das, was sein sollte, gewesen ist oder erst sein wird.
2. Die Freiheit, das auszusprechen, was ich wirklich fühle und denke,
– und nicht das, was von mir erwartet wird.
3. Die Freiheit, zu meinen Gefühlen zu stehen,
– und nicht etwas anderes vorzutäuschen.
4. Die Freiheit, um das zu bitten, was ich brauche,
– anstatt immer erst auf Erlaubnis zu warten.
5. Die Freiheit, in eigener Verantwortung Risiken einzugehen,
– anstatt immer nur auf „Nummer sicher zu gehen“ und nichts Neues zu wagen.



MEINE PERSÖNLICHE TOOLBOX

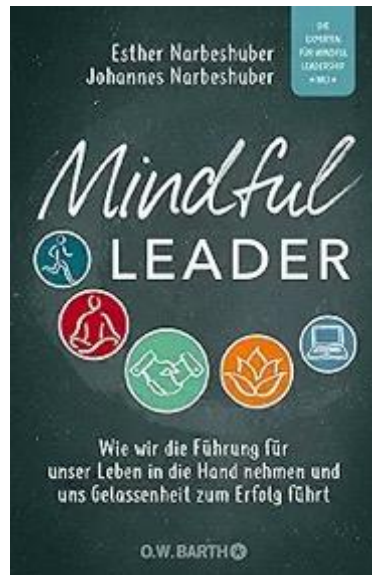
Welche Methoden waren für
mich hilfreich und möchte ich im
Alltag ausprobieren

Notizen, wie ich die Methoden
nutzen möchte

Welche Erkenntnisse waren
nützlich. Woran will ich in Zukunft
unbedingt denken



GRUNDLAGEN DES SEMINARS



Esther Narbeshuber,
Johannes Narbeshuber

ISBN 978-3-426-29293-8



Oliver Haas, Brigitte Huemer,
Ingrid Preissegger

ISBN 978-3-7910-5395-0



HERZLICHEN DANK



Suzanne Ruf
Senior Partner & Co-
Geschäftsführerin
Trigon Büro Luzern

suzanne.ruf@trigon-schweiz.ch
[zum Beraterinnenprofil](#)
[zum LinkedIn Profil](#)



Natascha Kropiunik
Senior Partner &
Gesellschafterin
Trigon Büro Luzern

Natascha.Kropiunik@trigon-schweiz.ch
[zum Trigon Beraterinnenprofil](#)
[zum LinkedIn Profil](#)

Standorte

Trigon Büro Graz

Entenplatz 1a
8020 Graz
Austria

Trigon Büro Klagenfurt

Radetzkystraße 2
9020 Klagenfurt am Wörthersee
Austria

Trigon Büro Luzern

Spannortstrasse 7
6003 Luzern
Schweiz

Trigon Büro München

Trausnitzstraße 8
81671 München
Deutschland

Trigon Büro Salzburg

Strubergasse 18
5020 Salzburg
Austria

Trigon Büro Wien

Mariahilfer Straße 124/15
1070 Wien
Austria