

Trainer für Achtsamkeit in Organisationen

Trainer for Mindfulness in Organisations (TfMO)



Start im Oktober 2019

Inhalt

Inhalt	1
Zusammenfassung	2
Trainer für Achtsamkeit in Organisationen	3
Die Bausteine	4
Themen in der Ausbildung	10
Übersicht über die Inhalte	13
Module und Inhalte.....	14
Teilnahmevoraussetzungen	22
Ort der Ausbildung	22
Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)	23

Zusammenfassung

Achtsamkeitsübungen haben sich mittlerweile als eine nützliche und transformative Form des Trainings für Führungskräfte und Organisationen etabliert. Es gibt viele Trainer, die gerne Achtsamkeitsmethoden in ihre Arbeit integrieren würden; auch Personalentwickler sind daran interessiert achtsamkeitsbasierte Interventionen in ihre Arbeit einbringen zu können.

Diese berufliche Weiterbildung ist so aufgebaut, dass sie in drei wichtigen Bereichen Kompetenzen vermittelt, die für die Integration von Achtsamkeit in beruflichen Kontexten wichtig sind.

- Tiefes und verkörpertes Verständnis von Achtsamkeitsmeditation und verwandten Methoden.
- Einführung in neurophysiologische Aspekte von Körper und Geist, die relevant für unseren Arbeits- und Führungsalltag sind – insbesondere die soziale Neurowissenschaft.
- Ein Verständnis für die Vermittlung von diesen Methoden im Kontext von Training und Beratung.

Achtsamkeit zu übermitteln ist nicht bloß die Weitergabe einer Methode - man kann Achtsamkeit nicht lehren, wenn man sie nicht in einer echten Weise verkörpert. Unsere eigene Achtsamkeit über die persönliche Praxis zu kultivieren ist deshalb die unerlässliche Grundlage, um in diesem Feld als authentischer und kompetenter Trainer wahrgenommen zu werden. Aus diesem Grund beinhaltet die Ausbildung gemeinsame Praxiszeiten (Retreats) um die Vertiefung der Praxis zu unterstützen.

Trainer/in für Achtsamkeit in Organisationen (24 Monate)

- 7 Module
- 2 Retreats
- 4 Webinare
- 2 Supervisionen

Start: Oktober 2019

Trainer für Achtsamkeit in Organisationen

In dieser Ausbildung werden die Teilnehmer befähigt, Achtsamkeitsübungen am Arbeitsplatz einzuführen und ganze Trainings durchzuführen. Dazu gehören:

- Grundlegende Achtsamkeitsübungen zum Selbstmanagement
- Grundlegende Achtsamkeitsübungen für Präsenz und Gewahrsein in Workshops und Teamsituationen.
- Anwendung von Achtsamkeitspraktiken in Arbeitsbesprechungen und Teamkommunikation
- Anwendung mit Führungskräften in Workshops

Auch werden die grundlegenden Kenntnisse über Achtsamkeit und Neurophysiologie als Basis und Rahmen für die Arbeit mit Achtsamkeit vermittelt.

Ihr Nutzen

Unser Anliegen ist es, den Teilnehmern eine fundierte Grundlage in achtsamkeitsbasierten Methoden zu vermitteln sowie die wissenschaftlichen Grundlagen der Forschung damit in Einklang zu bringen. Diese Verbindung ermöglicht das Thema Achtsamkeit glaubwürdig und authentisch in Organisationen zu vermitteln.

Nach diesen zwei Jahren sind die Teilnehmer in der Lage in ihre bestehenden Beratungen, Coaching, Seminare oder in ihren Führungsalltag achtsamkeitsbasierte Methoden und Themen zu integrieren bzw. zu lehren.

Durch die eigene Praxis und Erprobung unterschiedlicher Achtsamkeitsmethoden entwickeln die Teilnehmer eine wertschätzende Haltung sich selbst und anderen gegenüber. Dieser Prozess wird durch zwei persönliche Coachings begleitet und reflektiert.

Key Facts

- Die Ausbildung wird den Themen aus der Geschäftswelt gerecht und ist stark praxisorientiert – die neu erworbenen Kompetenzen können sofort in den Alltag integriert werden.
- Kontinuierliche Eigenreflexion findet statt, um den persönlichen Entwicklungsprozess zu fördern.
- Ausbildung wird wissenschaftlich begleitet und ausgewertet.
- Die Webinare geben fundierten theoretischen Einblick in die Zusammenhänge zwischen Achtsamkeit und Neurophysiologie
- Lerngruppen garantieren das Aufrechterhalten des Lernprozesses und bieten zusätzliche Möglichkeiten des Austausches und Übens.
- Regelmäßiges Feedback durch die Lehrtrainer ermöglicht neue Perspektiven zu integrieren.
- Tägliche Achtsamkeitspraxis wird von den Teilnehmern gefordert.



Die Bausteine

In einem persönlichen Vorgespräch (Präsenz- oder Telefon/Skype-Gespräch) mit einem der Lehrtrainer können bei Bedarf weitere Informationen eingeholt und offene Fragen geklärt werden, um die Intention zu festigen und die Entscheidung zur Teilnahme fundiert zu treffen. In den Ausbildungen wird zwischen den Modulen eine Brücke gebaut durch Webinare, E-Learning, Intervisionsgruppen, Einzelcoachings sowie dem Erproben des Erlernten in der Unternehmenspraxis.

Lehrmodule - Präsenzseminare

In den Präsenzmodulen steht das praktische Erfahren im Vordergrund. Theoretische Impulse werden sofort erlebbar gemacht und direktes Feedback ermöglicht regelmäßig Lernschleifen, um sich kontinuierlich zu entwickeln. Ein Erprobungsrahmen, bevor die Teilnehmer „live“ im Unternehmenskontext oder in der eigenen Beratungspraxis Achtsamkeit integrieren.

Webinare

Neurophysiologie sowie Achtsamkeitsübungen werden praxisrelevant vermittelt und vertieft.

Reminder

Es werden zwischen den Seminarblöcken kleinere Erinnerungen und Aufgaben gestellt, um diesen kontinuierlichen Lernprozess aufrecht zu erhalten.

Intervisionsgruppen

Hier treffen sich die Teilnehmer, um zu üben, sich gegenseitig zu supervidieren, gemeinsam die Achtsamkeitsübungen zu vertiefen. Diese Gruppen sollten als Präsenztreffen stattfinden.

Supervision

Die Teilnehmer stellen aus ihrer Praxis Fälle und Projekte vor, die im Gruppenkontext besprochen werden, um möglichst vielfältiges Feedback zu bekommen. Hier kann kreativ überlegt werden, wie Achtsamkeit im Unternehmenskontext integriert werden kann, welche Hindernisse dem entgegenstehen und wie diese ausgeräumt werden können.

Einzelcoachings

Hier wird zum einen die Entwicklung innerhalb der Weiterbildung reflektiert, zum anderen werden persönliche Themen bearbeitet, die für die professionelle Arbeit hinderlich sein könnten. Fragen zur persönlichen Achtsamkeitspraxis finden hier ihren Raum.

Übersicht der Anforderungen

- 90% Anwesenheit bei den Präsenzseminaren
- Interventionsgruppen: 40 Zeitstunden insgesamt
- Theorie: Literaturstudium 30 Zeitstunden / 1 Buch als Referat Zusammenfassung
- Persönliches Journal: Erfassung der persönlichen Meditationszeiten sowie persönliches Lerntagebuch
- Commitment für die regelmäßige Achtsamkeitspraxis (tägl. mind. 10 Minuten)
- Abschlussprojekt: Vorstellung und Ausarbeitung
- Bearbeitung der Entwicklungsaufgaben zwischen den Modulen
- Schriftliche Selbstreflektion über den Jahresprozess
- Zwei Einzelcoachings



Achtsamkeit im Berufsalltag

Achtsamkeitspraxis ist eine 2500 Jahre alte Tradition und wurde ursprünglich vor allem in abgelegenen buddhistischen Klöstern praktiziert. Heute wird Achtsamkeit in unserer schnellen westlichen Welt geübt, ergründet und angewendet. Unser Gehirn oder Geist hat die angeborene Fähigkeit achtsam zu sein. Es ist nichts, was wir neu erlernen müssten – Achtsamkeit ist eher etwas, das wir weiter kultivieren und stärken.

Es gibt heute viele Achtsamkeitsmethoden, die sich aus der altehrwürdigen Achtsamkeitsmeditation entwickelt haben, und welche sich sehr gut in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Durch die Einführung **angewandter Achtsamkeitspraxis** können Firmen und Organisationen heute wissenschaftliche Erkenntnisse über Achtsamkeit und Neurophysiologie in ihren Unternehmensalltag und ihre Unternehmenskultur integrieren.

Die neurophysiologische Forschung sowie die Erfahrung einer Reihe innovativer Firmen, die mit neuen Ansätzen von Bildung und Mitarbeiterentwicklung experimentierten, haben erwiesen, dass Achtsamkeit wesentlich zur Reduktion von Stress und Widerstandskraft (Resilienz) beitragen kann, emotionale Intelligenz und Kooperationsbereitschaft fördert. Zudem bringt das rückhaltlose, volle Einlassen auf den gegenwärtigen Moment Authentizität und Vertrauen, ein reifes, reflektiertes Auftreten und eine entsprechende Lebensweise.

Auf dieser Basis etabliert sich die Achtsamkeitsschulung immer mehr als effektives und transformatives Training am Arbeitsplatz.

Dies sind einige Varianten, wie Achtsamkeit heute in der Arbeitswelt angewendet wird:

- Viele **Workshops und Seminare** beinhalten eine kurze Einführung in die Meditation, um einen ersten Geschmack von Achtsamkeitstechniken zu vermitteln.
- In den **Gesundheitsmanagement-Angeboten** der Unternehmen gibt es immer häufiger auch Achtsamkeitskurse zur Stressbewältigung und Resilienzförderung.
- In **Führungskräftetrainings** bieten die Firmen einen Mix von Achtsamkeitstechniken zusammen mit neurophysiologischen Inhalten an, mit dem Ziel der Entwicklung von Klarheit, Fokus, emotionaler Intelligenz und produktiver Zusammenarbeit.
- Schließlich experimentieren viele Firmen mit einfachen Achtsamkeitspraktiken, die in typische Arbeitssituationen integriert werden können, zur Verminderung der Fragmentierung und des hohen Tempos im Arbeitstag.

Aber auch wenn Achtsamkeit mittlerweile im Bereich der persönlichen Entwicklung, Gesundheitspflege und Bildung einen festen Platz einnimmt, ist fraglich, ob sie sich so einfach an den Arbeitsplatz übertragen lässt. Die Arbeitswelt ist anders und erfordert eine Anpassung der Methodik, damit Achtsamkeit ihren nutzbringenden Effekt entfalten kann. Einige Punkte, die zu bedenken sind:

- **Motivation** – Menschen, die aus spirituellem Interesse mit Achtsamkeitspraxis beginnen, oder weil sie sich im Erholungsprozess nach Erschöpfung/Burn-out befinden, sind typischerweise den transformativen Aspekten von Achtsamkeitspraktiken gegenüber aufgeschlossen. Am Arbeitsplatz ist das nicht unbedingt der Fall. Dazu kommt, dass dort der Fokus verstärkt auf messbare, feststellbare, vielleicht sogar für die Geschäftsbilanz relevante Ergebnisse gerichtet ist. Das hat natürlich einen Einfluss darauf, wie man sich dem Thema Meditation nähert.
- **Umgebung** – Normalerweise ist der räumliche und zeitliche Rahmen am Arbeitsplatz eingeschränkt und erfordert eine sehr fokussierte Einführung in das Thema Achtsamkeit.
- **Anwendung** – Da die Trainings entweder selbst bezahlt oder von den Firmen beauftragt werden, besteht eine höhere Betonung auf der Anwendung von Achtsamkeit und nicht in erster Linie auf dem Aspekt der persönlichen Transformation. Traditionell nennt man diesen Aspekt Achtsamkeit im Handeln.
- **Kognitive Aspekte** – Im Allgemeinen ist das Bildungsniveau der Personen, die mit Achtsamkeitsmethoden am Arbeitsplatz bekannt gemacht werden, recht hoch. Daher ist es nötig, auch eine klare, verständliche, durch Fakten gestützte Erklärung sowie den neurophysiologischen Hintergrund der Wirkung von Achtsamkeitsmeditation zu liefern. Das ist besonders deshalb wichtig, weil viele Teilnehmer an der für den Führungsalltag in der Organisation relevanten Anwendung interessiert sind, und manchmal eben weniger an dem Aspekt persönlicher Transformation. Deshalb ist ein klares kognitives Verständnis des Prozesses der Achtsamkeitsentwicklung auch wichtig.

Schließlich ist es wesentlich, worum es bei der Achtsamkeit insgesamt geht. Im Kern ist Achtsamkeit gar nicht zielorientiert. Ihre tiefere Bedeutung erschließt sich nur dann, wenn man die ihr zugrunde liegenden ethischen Gesichtspunkte und Verhaltensaspekte versteht und einbezieht. Die Gefahr ist, dass am Arbeitsplatz Achtsamkeit sehr zielorientiert geübt wird und der ethische oder historische Hintergrund vernachlässigt wird. Das würde bedeuten, dass Achtsamkeit instrumentalisiert wird und sie dadurch viel von ihrer ursprünglichen Wirkkraft verliert. Es erfordert ein Bewusstsein darüber, ein tiefes Einlassen und viel Übung der Achtsamkeitspraktiken, dann werden die Authentizität und ihre Kraft bewahrt. Die ursprüngliche Form der Achtsamkeit zu üben heißt in jeder Umgebung ganz geistesgegenwärtig und präsent zu sein. Echte Präsenz kann niemals instrumentalisiert werden.

Kernaspekte dieser beruflichen Weiterbildung

Achtsamkeitsmethoden

Es gibt eine Vielzahl von Achtsamkeitsmethoden und -Übungen die in verschiedener Art auf unseren Körper und Geist wirken. Ein zentraler Aspekt dieser Ausbildung ist das Verständnis für die Hintergründe dieser Methoden und die Fähigkeit mit diesen Übungen zu Arbeiten – bei sich selbst und bei anderen. Achtsamkeit ist ein Handwerk – nicht ein Konzept. Bei der Arbeit mit anderen sind, vor allem wenn es sich um den Bereich Achtsamkeit handelt, Authentizität und Präsenz unerlässlich. Achtsamkeit zu übermitteln ist nicht bloß die Weitergabe einer Methode; es ist mehr wie die Übertragung eines Funkens. Man kann Achtsamkeit nicht lehren, wenn man sie nicht in einer echten Weise verkörpert. Das soll nicht heißen, dass wir Ruhe und Aufmerksamkeit perfektioniert haben müssen; es heißt vielmehr zu vertrauen, dass, wenn wir echt und völlig präsent sind bei dem, was ist – sogar bei Unsicherheit und in schwierigen Situationen – eine wirkliche Übermittlung von etwas stattfinden kann, das wir „völlig geistesgegenwärtig“ nennen.

Unsere eigene authentische Gegenwart zu kultivieren ist also die Grundlage dafür, anderen Achtsamkeit übermitteln zu können. Dies ist der innere notwendige Aspekt, der durch Methoden und kognitive Einsichten ergänzt wird. In dieser Ausbildung legen wir viel Wert darauf unsere authentische Gegenwart bis zu einem gewissen Grad zu entwickeln.

Neurophysiologie und kontemplative Psychologie

Die Neurophysiologie ist ein Feld zwischen Physiologie und Neurowissenschaft, das sich mit der Erforschung der Funktionsweise des Nervensystems befasst. Sie findet Beachtung in vielen Bereichen – im Kontext eines Arbeitsplatztrainings können ihre Erkenntnisse Einblicke in die Wechselwirkung von Körper und Geist geben. Vor allem die soziale Neurowissenschaft gibt uns Aufschlüsse über unser Funktionieren als soziale Wesen.

Achtsamkeit und Neurophysiologie ergänzen sich in dieser Ausbildung. Man kann sagen, dass Neurophysiologie und kontemplative Psychologie die Wissensbasis bilden, während Achtsamkeit die empirische Erforschung dieses Wissens sowie die Anwendung auf unseren eigenen Körper, Geist und Umgebung darstellt. Gegenwärtig findet in diesem Bereich der Integration von Neurophysiologie und Achtsamkeit viel wissenschaftliche Forschung statt, aus deren Erkenntnissen wir uns im Verlauf der Ausbildung bedienen.

Kontemplative Psychologie ist eine Weisheit, die aus der Verbindung zwischen kontemplativen Traditionen und moderner Wissenschaft stammt. Traditionellerweise haben sich buddhistische Ethik und Psychologie sowie Achtsamkeit immer ergänzt. Man kann sagen, es eine ist die Landkarte, während das andere die tatsächliche Wanderung durch die Landschaft darstellt. Es ist wichtig eine gute Grundbildung der kontemplativen Psychologie zu haben, um die Grundlagen der Achtsamkeit und ihr Potential zu verstehen.



Kontemplative Psychologie ist hauptsächlich erfahrungsorientiert, abgeleitet von Achtsamkeitsmeditation und anderen kontemplativen Praktiken. Kontemplative Psychologie hilft uns, ein klares und genaues Gewahrsein unserer gegenwärtigen Situation, einschließlich ihrer Probleme oder Störungen zu erhalten. Durch diese Einsicht können wir die Natur des Geistes und der Gedanken durchschauen und dadurch Klarheit jenseits unserer Gedanken gewinnen. Dann erleben wir die Dinge in einer Weise, die über unser typisches zielorientiertes, diagnostisches Denken hinausgehen. Kontemplative Psychologie vermittelt uns viele wesentliche Einsichten, die den Erkenntnissen der westlichen sozialen Neuropsychologie ähnlich sind, vor allem im Bereich des Umgangs und der Zusammenarbeit mit anderen.

Die Vermittlung von Achtsamkeit

Ein weiteres Element unserer Ausbildung ist schließlich, mehr über Lernprozesse zu erfahren. Ein Lehrstil, der hauptsächlich darauf zielt, Wissen vom Trainer auf die Teilnehmer zu übertragen, ist erstens veraltet und nutzt zweitens nicht die enorme Kraft und Weisheit, die schon in der Gruppe selbst vorhanden sind. Moderne Lehrmethoden beinhalten, dass die Lehr-/Lernsituation sowohl ein Forum der Wissensvermittlung, aber ebenso ein kreativer Prozess, der sich auf das Wissen und die Erfahrung aller gründet, Teilnehmer wie Trainer.

Wir merken immer sofort, wie es sich anfühlt, wenn eine Fortbildung funktioniert:

Die Leute sind wach, sehen mit Interesse und Faszination das Material, die Lehrperson und die Teilnehmer an. Interessiertes Murmeln oder leise Begeisterung sind zu hören, oder die reine Stille tiefer Nachdenklichkeit. Von Teilnehmern erstellte Schaubilder, die den Lernprozess wiedergeben, zieren die Wände. Auf den Tischen liegt Lernmaterial aus Papier und anderen Stoffen. Es herrscht eine Atmosphäre von Offenheit und Intensität. Die Leute neigen sich zueinander, zum Lehrer und zu sich selbst, wenn sie ihren inneren Prozess nachvollziehen und nachdenken.

Wie man so eine Lernumgebung schafft, ist ein wichtiger Aspekt dieses Trainings.

Themen in der Ausbildung

Man kann Achtsamkeit in die Arbeitswelt einführen, indem man in bestimmten Situationen achtsamkeitsbasierte Methoden anwendet. Das kann hilfreich sein, um die jeweilige Organisation mit Achtsamkeit vertraut zu machen. Damit sich Achtsamkeit jedoch im Organisationsleben tief verankern kann, muss sie vollständig in die Mitarbeiterentwicklung und in Schlüsselstellen der Organisation integriert werden.

Die Ausbildung soll das Verständnis von Achtsamkeitspraxis und von Achtsamkeit als einem wesentlichen Aspekt von Führung vertiefen. In dem Training werden die Teilnehmer auf eine persönliche transformative Reise zur Vertiefung ihrer Achtsamkeit mitgenommen und erhalten Methoden, um Achtsamkeit in Führungskräfteentwicklung oder in Einzelcoachings zu integrieren. Folgende Themen sind Bestandteil der Ausbildung:

Achtsamkeit, Fokus und Gewährsein

In vielen Organisationen ist der Arbeitsalltag von Hektik gekennzeichnet. Wir tun viele Dinge gleichzeitig, vieles ist unfertig, wir sind häufig „mittendrin“. Infolge dieses konstanten Stresses fühlen sich viele Führungskräfte zerstreut und ausgebrannt, können sich nicht konzentrieren, ein Gespräch oder einen Gedanken zu Ende führen. Sie sind fahrig, hektisch, angespannt, besorgt, und oft unkonzentriert

Regelmäßige Achtsamkeitsmeditation kann die Fähigkeit zu Konzentration und Aufmerksamkeit signifikant verbessern. Studien zeigten, dass sogar kurze Meditationsphasen diese Ergebnisse bewirken. So können 20 Trainingsminuten viermal pro Woche kognitive Fähigkeiten wie Konzentration, Aufmerksamkeit, Merkfähigkeit und räumlicher Wahrnehmung stärken. Das beeinflusst natürlich nicht nur die Fähigkeit, Dinge wahrzunehmen, sondern auch die Fähigkeit konzentriert dranzubleiben. Fokus, Aufmerksamkeit und Wahrnehmung sind essentielle Qualitäten einer Führungskraft die es zu stärken gilt.

Achtsamkeit für Wohlbefinden und Gesundheit

In einem intensiven Arbeitsalltag ist eine gesunde Balance zwischen Arbeit, Erholung und anderen Aspekten des Lebens schwer. Dabei brauchen wir aber vor allem vitale, engagierte, und motivierende Führungskräfte – die Freude am Führen haben – und nicht erschöpfte, unkonzentrierte Kräfte. Aktuelle Erkenntnisse der neurophysiologischen Forschung zeigen, dass der Einsatz von Methoden der Achtsamkeit ein effektiver Weg ist, um Belastbarkeit ebenso zu stärken wie die messbare Wahrnehmung von persönlicher Zufriedenheit, Engagement und Entspannung.

Achtsamkeit und Emotionale Intelligenz

Emotionen sind ein oft missverstandenes Thema in der Arbeitswelt. Viele Leute gehen nicht wirklich gut oder bewusst damit um. „*Man spricht nicht über Gefühle. Am Arbeitsplatz sollte man keine Emotionen zeigen – sie haben dort keinen Platz*“. Diese Aussage spiegelt ein häufiges Missverständnis, das in der Arbeitswelt verbreitet ist. Emotionen sind irgendwie irrational und sollten draußen vor der Tür bleiben, wenn wir ins Büro gehen. Diese Einstellung zeugt von einem limitierten Verständnis davon, was Emotionen wirklich sind.

Für einige Managementforscher sind emotionale Intelligenz und Empathie ebenso wichtige Faktoren für erfolgreiche Führung wie funktionale Expertise. Achtsamkeitsmethoden sind sehr effektiv in der Stärkung der Selbstwahrnehmung und der Regulierung von Emotionen.

Achtsamkeit und Entscheidungsfindung

Die meisten Entscheidungen, die wir treffen, geschehen nicht wirklich bewusst. Aus vielen guten und ungenuten Gründen segeln wir durchs Leben, indem wir oft aus Gewohnheit und bestimmten geistigen Mustern heraus auf Situationen reagieren und mit ihnen umgehen. Selbst-Management beginnt mit der Erkenntnis, dass wir immer eine Wahl haben. Es gibt immer eine Lücke zwischen der Situation und unserer Reaktion. Achtsamkeit lässt uns diese Lücke erleben und gibt uns einen Raum voller Möglichkeiten, um wirklich bewusst entscheidend mit Dingen umzugehen. Zu verstehen wie wir aufmerksam sind, wie wir handeln und wie wir unsere Zeit verbringen. Dies zu verstehen und zu kultivieren ist die Basis für Selbst-Management.

Achtsamkeit Resilienz und Vitalität

Unsere Gewohnheitsmuster im Denken, im Verhalten und im Handeln zu erkennen schärft unser Verständnis darüber, was in einer Situation für uns und andere hilfreich ist, und was nicht. Interessanterweise erschließen sich Möglichkeiten und neue Energie, wenn wir einmal unsere gewohnheitsmäßigen Reaktionen in bestimmten Situationen durchbrechen. Dies ist physisch direkt erfahrbar, denn auch dort haben wir Gewohnheiten entwickelt, die uns entweder Energie rauben oder geben. In vielen Traditionen ist Achtsamkeit nicht nur ein Mittel, um den Geist zur Ruhe zu bringen, sondern auch, um Kraft und Vitalität zu entwickeln. Vitalität ist für Führungskräfte heute essenziell, und daher spielt das Wissen darum, welche Gewohnheiten Vitalität fördern, eine große Bedeutung.

Achtsamkeit und Problemlösung

Neurowissenschaftliche Forschungen zeigen, dass die wahrhaftigste Art von Problemlösung durch ‚spontane Einsicht‘ stattfindet, und auch, dass Einsichten oft durch zu viel „Lärm“ im Kopf verloren gehen. Wir müssen in der Lage sein, unseren Geist in gewissem Maße zur Ruhe zu bringen, um zu Einsichten - nämlich neuen Verknüpfungen im neuronalen Netzwerk - zu gelangen. Also unterstützt Achtsamkeitstraining auch Einsichten und Problemlösungen. Dies ist vor allem bei Problemstellungen mit vielen Interessenparteien, die im heutigen Führungsalltag die Regel sind, von Bedeutung.



Achtsamkeit in der Teamentwicklung

Teamentwicklung gehört zur Basiskompetenz einer Führungskraft. Dazu gehören viele Fähigkeiten und Aufgaben. Achtsamkeit kann die Grundumgebung sein, in der eine wertschätzende, offene Teamarbeit stattfindet, und wir erhalten dadurch Werkzeuge, um Schwierigkeiten zu lösen, vor allem Teamkonflikte.

Authentische Gegenwart

Authentizität wird immer öfter als eines der Schlüsselmerkmale guten Führungsverhaltens angesehen. Vor allem in der stressreichen und unsicheren Welt von heute. Eine erfolgreiche Führungskraft muss in ihrem Verhalten möglichst authentisch sein:

Nur wer ehrlich, aufrecht und integer – kurz authentisch – ist, kann erfolgreich führen. Zunehmender Verdruss über aalglatte und zweitklassige Manager hat dazu geführt, dass Authentizität heute ein gefragtes Qualitätsmerkmal von Leitern und Leiterinnen großer Organisationen ist.

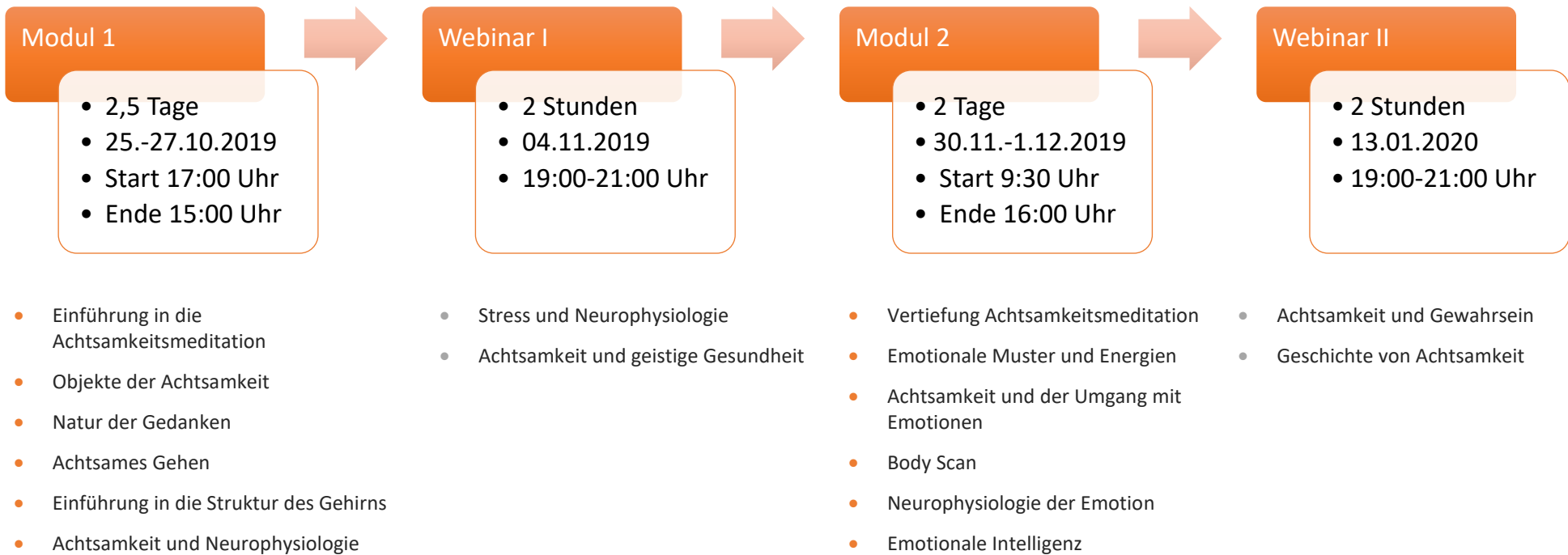
Harvard Businessmanager – Rob Goffee und Gareth Jones

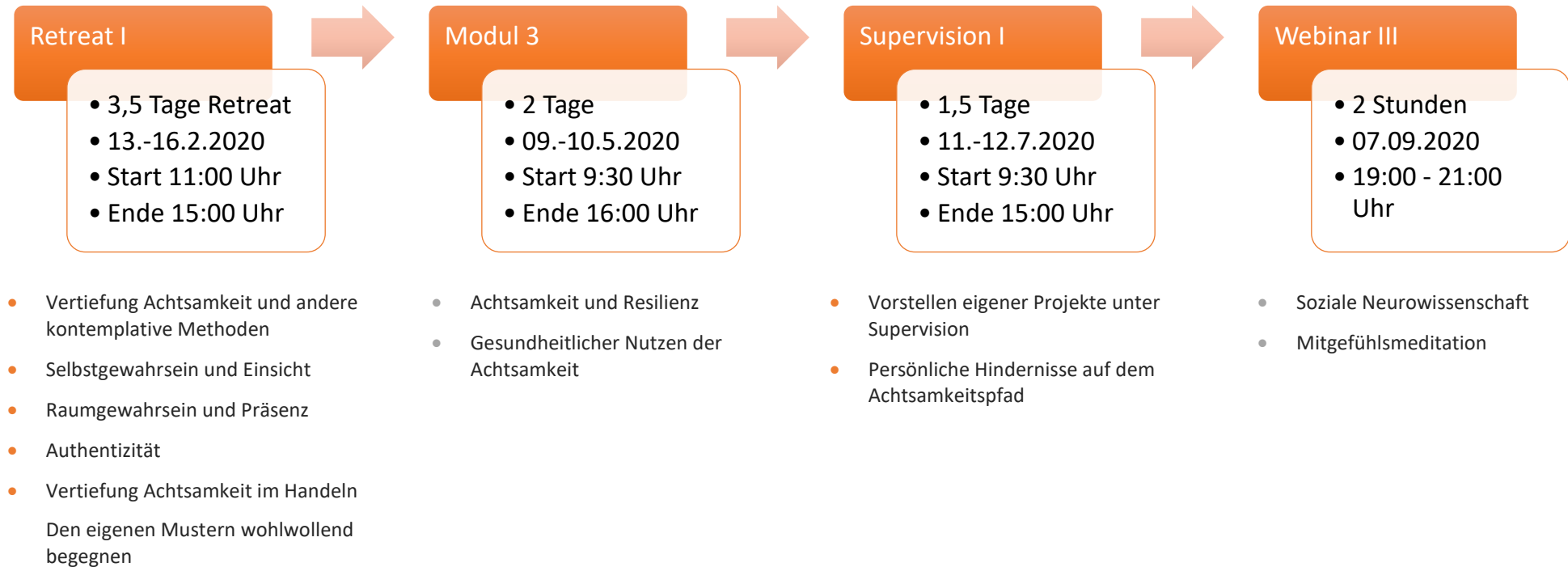
Authentische Mitarbeiterführung erfordert Mut, Vitalität, emotionale Stabilität, Weisheit und ein Gefühl für persönliche Verantwortung für das Wohlergehen der Mitarbeiter. All diese Eigenschaften können und wurden schon immer durch Achtsamkeitspraxis kultiviert. Wir werden schauen, wie wir Achtsamkeit in unser Leben einbetten und Authentizität entwickeln können

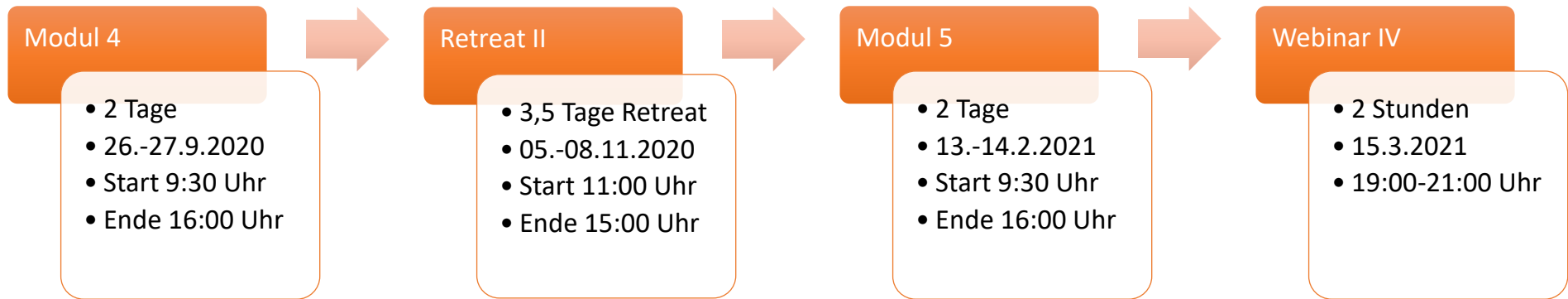
Übersicht über die Inhalte

Achtsamkeitspraktiken	Neurophysiologie	Verständnis von Achtsamkeit	(Lern-)Prozesse gestalten	Kontemplative Psychologie
<ul style="list-style-type: none"> • Achtsamkeitsmeditation • Achtsames Gehen • Body Scan • Achtsamkeit im Alltag • Mitgefühlsmeditation • Vitalitätsübungen • Kontemplationsübungen • Raumgewahrsein • Achtsame Dialoge • Achtsames Feedback • Achtsamer 4-Stufen-Prozess für den Umgang mit Emotionen • Achtsamkeit in Arbeitsbesprechungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Neurophysiologie des Gehirns • Struktur des Gehirns • Achtsamkeit und neurophysiologische Effekte • Emotionen im Gehirn • Resilienz und Vitalität • Soziale Neurowissenschaften • Das SCARF-Modell • Zusammenarbeit und Teamentwicklung • Neurowissenschaft von Einsicht und Problemlösung • Lernwissenschaften: wie lernt unser Gehirn • Neuroleadership 	<ul style="list-style-type: none"> • Achtsamkeit • Gewahrsein • Konzentration • Fokus • Objekte der Achtsamkeit • Vier Grundlagen der Achtsamkeit • Prozesse in den Achtsamkeitspraktiken • Stufen der Achtsamkeitspraktiken • Einsicht und Weisheit • Mitgefühl und Weisheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Systeme • Fragen statt sagen • Gruppenarbeit • Eine Achtsamkeitseinheit konzipieren • Mit Hindernissen arbeiten (Widerstand, Furcht, schwierige Teilnehmer usw.) • Prozesse von Gruppenweisheit • Aufbau von Modulen • Rahmen gestalten • Neuralgische Punkte identifizieren und die Haltung der Offenheit • Neugier versus Linearität 	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlegende Aspekte des Geistes in der kontemplativen Psychologie • Ego und Selbstbild • Neurotische und Weisheitsaspekte des Geistes verstehen • Energien von Neurose in Weisheit umwandeln

Module und Inhalte







- Das soziale Gehirn
- Achtsame Kommunikation
- Achtsames Feedback
- Perspektivwechsel
- Achtsamkeit anleiten

- Vertiefung Achtsamkeit und andere kontemplative Methoden
- Raumgewahrsein und Präsenz
- Buddhistische Psychologie
- Ego und Selbstbild
- Einsicht und Weisheit

- Selbstwirksamkeit, Selbstmanagement und Achtsamkeit
- Selbstexploration: Autopilot und bewusstes Entscheiden
- Verhaltensänderung

- Musterbildung im Gehirn
- Gewohnheitsmuster
- Stress und Gewohnheitsmuster
- Bewusst Entscheidungen treffen



- Vertiefung Achtsamkeitsmeditation
- Teamentwicklung unter dem Aspekt Achtsamkeit
- Achtsamkeit
- Vertiefung achtsames Zuhören und achtsame Sprache/ Feedback
- Perspektivwechsel
- Teamentwicklungstools: achtsam
- Beziehungen gestalten
- Gruppenprozesse gestalten: Hindernisse und Flow

- Vorstellen eigener Projekte unter Supervision
- Persönliche Hindernisse auf dem Achtsamkeitspfad

- Führung
- Neuroleadership
- Haltung der Wertschätzung und Neugier
- Selbstführung – andere Führen
- The Mindful Leader
- Abschluss: Prozesse beenden
- Evaluation
- Testing
- Zertifizierung

Ausbilderteam

CHRISTOPHER TAMDJIDI

GESCHÄFTSFÜHRER Kalapa Academy GmbH
BERATER, TRAINER, AUSBILDER



Initiator eines der weltweit umfassendsten [Forschungsprojekte](#) zur Wirkung von Achtsamkeit im Unternehmensalltag mit der Hochschule Coburg. Umsetzung von Achtsamkeitstrainings in mehr als 60 Firmen. Arbeit im Deutschen Bundestag, mit der EU Kommission, dem Europäischen Parlament und der Europäischen Raumfahrtagentur ESA.

- über 25 Jahre Erfahrung und Studium von kontemplativen, achtsamkeitsbasierten Methoden, u.a. Leitung eines Netzwerk von 65 buddhistischen Meditationszentren
- 6 Jahre Unternehmensberater bei The Boston Consulting Group (München, Kuala Lumpur, London) Schwerpunkte Automobilindustrie und Maschinen/Anlagenbau.
- Seit 2004 Konzeption und Durchführung von Seminaren und Trainings zu authentischer Führung, Stressbewältigung und die Integration von kontemplativen Methoden in den Führungsalltag (inhouse und freies Seminarangebot);
- Studium Physik am Imperial College of Science, Technology and Medicine/London und MBA an der University of Texas/Austin.
- Jahrgang 1970, mit Familie in Köln lebend

LIANE STEPHAN

GESCHÄFTSFÜHRERIN Kalapa Academy GmbH
BERATERIN, TRAINERIN, COACH, AUSBILDERIN



„Achtsamkeit ist für mich die Basis für intelligentes Leadership. Achtsamkeit bedeutet im gegenwärtigen Moment zu sein und diesen Moment mit all den innewohnenden Potentialen wahrzunehmen und dann klare Entscheidungen zu treffen. Achtsamkeitsmeditation ist dabei das Vehikel, um diese Fähigkeiten zu stärken.“

- Seit 1995 intensive Auseinandersetzung mit buddhistischen Studien (Zen, Thich Nhat Hanh, tibetischer Buddhismus), Studium und Ausbildung in kontemplativen, achtsamkeitsbasierten Methoden sowie Aikidopraxis. Regelmäßige Teilnahme an Retreats.
- Zertifizierte systemische Lehrberaterin/-coach (DGSF und ProC Association), Supervisorin,
- Organisationsentwicklerin

- Seit über 30 Jahren ist Coaching ihre Leidenschaft. Liane Stephan verfügt über mehr als 1.000 Coaching-Stunden und war Ausbildungsleiterin für namhafte systemische Ausbildungsinstitute bei über 20 Lehrzyklen.
- Studium Diplom sportwissenschaft (Dipl.Sportwiss.);Schwerpunkt Motivationspsychologie (Coaching im Leistungssport) und Theater/Tanzpädagogik, Ausbildung zum Feldenkrais-Practitioner in Hamburg und San Francisco (Body-Mind-Lernmethode), Ausbildung in Integrativer Gestalttherapie(Bewegungstherapie) am Fritz Perls Institut/Hückeswagen, Ausbildung als systemische Beraterin (SG) und systemische Supervisorin(SG) am IFW Weinheim, Fortbildung in systemischen Strukturaufstellungen nach Matthias Varga van Kibed, Fortbildung bei Steve de Shazer: Lösungsorientierte Kurzzeittherapie, Weiterbildung Coaching unter dem Aspekt "ganzheitliche Präsenz" nach Haim Omer
- Jahrgang 1957, mit Familie in Bergisch Gladbach lebend

DR. RON KUNGA LACOSTE

BERATER, TRAINER



„Jedes Problem enthält bereits in sich den Keim für eine Lösung.“
Stanley Arnold

Unternehmensberatung speziell für Change-Prozesse, Markenführung und strategische Visions-Prozesse sowie Einzel- und Teamcoachings und Achtsamkeit- und Stressbewältigungstrainings.

- Ph.D. Curriculum & Instruction, University of Texas, USA
- Langjähriger unternehmensinterner Berater (Organisationsentwicklung u. Kommunikation) mit dem Fokus auf Führungskraftentwicklung, Prozessbegleitung und Veränderungscoaching bei einem Top DAX Unternehmen in Deutschland.
- Umfassende Expertise in Führungskräfteentwicklung, Changemanagement, Coaching
- Fakultätsmitglied bei der Weiterbildungs-Akademie des Eschwege-Instituts
- Zertifikate in NLP (Neurolinguistisches Programmieren, Tracking and Survival Basic Training, Reiki u.a.
- Jahrgang 1946, in Mannheim lebend

BARBARA MÄRTENS

BUDDHISTISCHE LEHRERIN



Buddhistische Lehrerin mit über 20 Jahren Praxis in Meditation und Kontemplation. Sie lehrt europaweit Seminare.

- Sie ist seit vielen Jahren Dozentin im Karuna-Team und seit einigen Jahren Fakultätsleiterin.
- Sie unterrichtet u.a. Maitri-Raumgewahrseins-Praxis und andere kontemplative Herangehensweisen an Kunst, Arbeit und vielfältige Lebensthemen.
- Besonderer Schwerpunkt liegt hierbei im Training von Sinneswahrnehmungen und kreativem Ausdruck in Gruppen- und Einzelarbeit.
- Sie ist zudem Diplom-Kultur-Pädagogin und ausgebildet in Zen-Künsten/ Seinserfahrung.

GERD METZ

COACH, TRAINER, PSYCHOTHERAPEUT, AUSBILDER



Diplom-Psychologe, systemisches Führungskräftecoaching, Supervision, Trainings in dialogischer Kommunikation, Ausbilder für Achtsamkeits- und MBSR-Lehrer (Mindfulness Based Stress Reduction), im Vorstand der Gesellschaft für Bewusstseinswissenschaften und Bewusstseinskultur, integrale Psychotherapie.

- Aufbau und langjährige Leitung der Psychologischen Beratungsstelle in Herzogenaurach. Danach selbständig als Coach, Trainer und Psychotherapeut.
- 26 Jahre Trainer am Odenwaldinstitut, 3 Jahre an der IBM-Akademie für Führungskräfte, seit 4 Jahren an der Akademie Heiligenfeld Bad Kissingen.
- MBSR-Trainer seit 2003 - Mindfulness Based Stress Reduction - (für Führungskräfte, Ärzte, Psychologen und Psychotherapeuten), sowie Ausbilder für Achtsamkeits-/MBSR-Lehrer
- 1 ½ Jahre in Indien, Thailand, Japan und Korea zur intensiven Praxis und Erforschung der Meditation, sowie 1 Jahr in den USA.
- Referent und Workshop-Leitung zu Themen der Bewusstseinskultur/Achtsamkeit in Beruf und Alltag
- auf Messen (Zukunft Personal; didacta) und auf Kongressen („Bewusstsein“ u. „Wir - Bewusstsein, Kommunikation und Kultur“ in Bad Kissingen, sowie auf dem „1. Integralen Europäischen Kongress“ in Budapest).
- Mitautor des Buches „Coaching - Methoden und Portraits erfolgreicher Coaches“.
- Mitarbeit im Arbeitskreis „Wege in eine Bewusstseinskultur“ an der Universität Regensburg
- Jahrgang 1948, in Nürnberg lebend

„Viele achtsame Einzelmomente lassen einen guten Tag entstehen. Viele gute Tage führen zu einem guten Leben. Wenn viele bewusste Menschen achtsam handelnd sich verbinden, formen sie ganz allmählich eine humane Gesellschaft, eine Bewusstseinskultur. So entsteht alles aus dem Hier und Jetzt. Nur dieser Moment wirkt, weil nur dieser Moment wirklich ist.“

Teilnahmevoraussetzungen

1. In der Regel ist ein Hochschul- oder Fachhochschulabschluss im Bereich der Humanwissenschaften oder Betriebswirtschaftslehre/Management erwünscht. Möglich sind auch eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine mindestens dreijährige Berufstätigkeit als Führungskraft oder in einer beratenden/trainierenden Tätigkeit. Möglichkeit zur Umsetzung achtsamkeitsbasierter Methoden im Rahmen eigener Kontexte mit Kunden/innen, Teams oder größeren Systemen sollte während der Weiterbildung gewährleistet sein. Ein Quereinstieg ist mit entsprechenden Voraussetzungen und nach individueller Absprache möglich.
2. Interessierte Teilnehmer klären in einem persönlichen Vorgespräch (Präsenz- oder Telefon/Skype-Gespräch) mit einem der Lehrtrainer ihre Intention für die Ausbildung, können dabei weitere Informationen einholen und offene Fragen besprechen.
3. Achtsamkeit entfaltet seine Kraft und Qualität nur über die regelmäßige Übung. Daher erwarten wir, dass die erlernten Achtsamkeitsmethoden (wie Meditation, Body Scan etc.) regelmäßig angewendet werden. Hauptziel der wissenschaftlichen Begleitung ist es, die Auswirkungen von Achtsamkeit auf die Professionalität zu bemessen.
4. Die Bewerbungsunterlagen:
 - CV
 - Intention und Inspiration für die Ausbildung
 - Formlose Anmeldung

Ort der Ausbildung

Wir wählen für diese Ausbildung besondere Orte, die sich für uns bewährt haben. Die Tagungshäuser werden rechtzeitig vor Beginn bekannt gegeben.

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

Hinweise und vertragliche Bestimmungen für die Ausbildung „Achtsamkeits-Trainer für Organisationen“ und Preisgestaltung

Mit Unterzeichnung des Vertrags zur **Ausbildung „Achtsamkeits-Trainer für Organisationen“** bestätigen Sie, dass Sie folgende Informationen und vertragliche Regelungen gelesen haben und diese akzeptieren. Der Vertrag kommt zustande, sobald das von Ihnen unterschriebene Exemplar bei der Kalapa Academy GmbH eintrifft.

1. Vertragspartner

Vertragspartner für die Ausbildung sind die Kalapa Academy GmbH und der Teilnehmer.

2. Teilnahmekosten

Die Kosten für die Ausbildung betragen insgesamt € 6.670,00.- zuzüglich 19% Mehrwertsteuer und setzen sich wie folgt zusammen:

Module	4.920,00 €
Wissenschaftl. Tests und Auswertung	310,00 €
Webinare	1.000,00 €
Einzelcoachings	440,00 €
Zwischensumme	6.670,00 €
<hr/>	
19% Mwst.	1.267,30 €
Gesamtbetrag	7.937,30 €

Bei Zahlung des Gesamtbetrages zu Beginn der Ausbildung erhalten Teilnehmer 4% Skonto.

Die Teilnahmekosten werden regulär entweder in vier Raten oder monatlich beglichen:

1. Rate: € 1667,50 plus 19% MwSt.	6 Wochen vor Beginn
2. Rate: € 1667,50 plus 19% MwSt.	3 Monate nach Beginn
3. Rate: € 1667,50 plus 19% MwSt.	6 Monate nach Beginn
4. Rate: € 1667,50 plus 19% MwSt.	vor dem letzten Modul

Die Teilnehmer erhalten für jede Zahlung eine Rechnung.

Oder monatliche Raten: 277,92 € / Monat zzgl. 19% MwSt.

In den Ausbildungskosten sind alle Seminare und die Seminarunterlagen enthalten. Nicht enthalten sind die Tagungskosten.

3. Übernachtung und Verpflegung

Mit der Unterzeichnung des Vertrages meldet sich der Teilnehmer gleichzeitig bei allen mehrtägigen Veranstaltungen für das Mittagessen und Abendessen sowie Pausengetränke im gebuchten Seminarhotel an. **Eine gesonderte Tagungspauschale** (Mittag- und Abendessen sowie Pausengetränke) **und Übernachtungskosten werden direkt durch das Seminarhotel erhoben** und vom Teilnehmer direkt mit diesem beglichen.

4. Rücktritt

Der Teilnehmer hat die Möglichkeit binnen einer Woche nach dem ersten Modul schriftlich von der Weiterbildung zurückzutreten. Dabei wird eine Bearbeitungs- und Rücktrittsgebühr von € 350,00 zzgl. 19% MwSt. sowie die Seminargebühr für das erste Modul von € 690,00 einbehalten. Alle darüber hinaus gezahlten Summen werden zurückerstattet.

5. Leistungen

Insgesamt 29 Tage mit zwei Dozenten, davon:

9 Seminare: 25 Tage
2 Supervisionen: 3 Tage
2 Einzelcoachings à 2 Stunden: 4 Zeitstunden
Webseminar à 8 Stunden: 1 Tag

Zzgl. Selbststudium (30 Stunden), Lerngruppentreffen (40 Stunden), wissenschaftliche Auswertung der Tests zu Beginn und Ende des Ausbildungszyklus.

6. Teilnehmerzahl

Die maximale Teilnehmerzahl liegt bei 14 Teilnehmern. Die Vergabe der Plätze erfolgt nach der Reihenfolge des Anmeldungseingangs. Die Ausbildung kommt ab zehn Teilnehmern zustande. Bei Teilnehmermangel erfolgt die Absage spätestens sechs Wochen vor Ausbildungsbeginn.

7. Abschlusszertifikat

Die Teilnehmer erhalten nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung ein Abschlusszertifikat „Achtsamkeits-Trainer für Organisationen“. Dieses wird von der Kalapa Academy GmbH ausgestellt und beinhaltet ebenso die Ausbildungsinhalte.