



INKONSTELLATION

Abschlussarbeit Ausbildung Systemischer Coach

**Achtsamkeit im Kontext des Systemischen Coachings**

## **Inhaltsverzeichnis**

### Inhalt

Einleitung – Perspektivwechsel im Coaching.....	3
Achtsamkeit .....	4
Achtsamkeit nutzen im Coaching.....	6
Nachhaltige Perspektivwechsel .....	7
Fazit .....	8
Literatur .....	9

### **Abstract**

Die folgende Arbeit befasst sich mit der Rolle der Achtsamkeit als eine Erweiterung der Methoden und Tools im systemischen Coaching. Achtsamkeit wird dabei als eine potenzielle Möglichkeit verstanden, die Resilienz des Coachees gegenüber Problemen und Themen zu stärken, dadurch dass ein tiefer Perspektivwechsel eingeleitet wird. Achtsamkeit hat darüber hinaus das Potenzial, das gegenwärtige Erleben ohne Bewertung zu fördern und dadurch die Selbstwahrnehmung sowie das Bewältigen von Lebensherausforderungen zu verbessern.

Die Arbeit befasst sich auch mit der Problematik, wie Achtsamkeit im Coaching vermittelt werden kann ohne zu einer Beratung zu werden. Allgemein geht Coaching über die reine Anwendung von Techniken hinaus und basiert auch immer auf menschlichen Dynamiken, dem „Kontakt“ zum Coachee sowie einer ganzheitlichen Herangehensweise. Im Mittelpunkt steht die Fähigkeit des Coachings, Perspektivwechsel zu fördern und einen urteilsfreien Raum zu schaffen. Dies ermöglicht Klientinnen und Klienten, eigene Überzeugungen zu reflektieren und potenziell zu verändern. Auch die Achtsamkeit kann daher als Weg gewählt werden, die Perspektive zu ändern. Die Arbeit befasst sich mit dem Nutzen dieses Ansatzes, ohne eine „Lösung“ für manche der Herausforderungen zu präsentieren.

Zusätzlich untersucht die Arbeit, wie die Integration von Achtsamkeit in den Coaching-Prozess gelingen kann und welche nachhaltigen Effekte sie auf die Klientinnen und Klienten haben kann.

## Einleitung – Perspektivwechsel im Coaching

*„Du kannst dich nicht selber finden, indem du in die Vergangenheit gehst. Du findest dich selber, indem du in die Gegenwart kommst.“*

*-Eckhart Tolle-*

Als systemische Coaches kommen meist Menschen zu einem, die genügend Leidensdruck verspüren, um aktiv zu werden und nach Veränderung streben. Dabei ist es einerlei, in welchem Feld dieser Leidensdruck auftritt oder wie schwer er von außen scheint: Das relevante ist, dass für den potenziellen Klienten oder die potenzielle Klientin im subjektiven Erleben eine gewisse Schwelle überschritten ist, die zur Aktion führt. Die Motivation – zumindest bei einem freiwilligen Coaching – liegt meist darin, den Leidensdruck zu mindern, bzw. passender formuliert: Mit Hilfe des Coachs einen Prozess einzugehen, der Möglichkeiten aufzeigt, um diesen Leidensdruck zu mindern oder zumindest anders damit umzugehen.

Dabei nutzen die Coaches verschiedene Tools und Methoden, um dem oder der Coachee eine Hilfestellung zu geben. Das angestrebte Ergebnis ist dabei oft eine Veränderung der Perspektive des Klienten oder der Klientin – zumindest ist dies der Fall in dem es in dieser Arbeit gehen soll. Um diesen Perspektivwechsel zu erreichen, kann es oft sinnvoll sein, bestehende Gedankenmuster für einen Moment außen vor zu lassen. Im Alltag werden diese sowohl von außen als auch von innen meist eher bestätigt:

In Gesprächen mit Freunden, Bekannten, Familie, Geschäftspartnern etc. reagieren die Gesprächspartner fast nie mit „willkommen heißender Stille“, sondern mit Zustimmung, Ablehnung, Irritation oder sogar mit dem Mitteilen ihrer eigenen Erfahrungen in solch einem Kontext. All dies ist im Erfahren des Coachees zwar alltäglich und normal, aber wenig hilfreich. Die Kunst des Coachings ist daher weitestgehend die Kunst des nicht-Richtens, die Kunst den Konstruktivismus ernst zu nehmen. Der Coachee, genau wie alle Personen in seinen Geschichten, handeln stets nach der ihrem Weltbild schlüssigen Vorgehensweise. Die Entscheidungen, die getroffen werden, sind grundsätzlich immer kongruent mit den Erfahrungsschätzen der entsprechenden Person. Ein großes Hindernis hierbei ist jedoch, dass viele Coachees dieses zugrundeliegende Weltbild aus ihrer Perspektive nicht wahrnehmen können. Handlungsmuster oder Überzeugungen haben sich etabliert, ohne dass sie in Frage gestellt wurden, selbst wenn sie hinderlich sein können.

Dies ist daher eine Aufgabe eines Coaches: Die versteckte Seite der Insel des Klienten oder der Klientin ein klein wenig sichtbar zu machen. Während die Coaches dabei viele verschiedene Methoden zur Verfügung haben, um die Psyche oder das Kognitive zu überlisten oder überwinden und so in die Gefühlsebene des Coachees einzutauchen, ist das Ziel meist dennoch der Perspektivwechsel und dadurch die Einstellung eines AHA-Moments.

Gleichzeitig stellt die Grundlage für das Gelingen des Ganzen stets das empathische, einfühlsame Zuhören dar und geht quasi allen Methoden voraus. Die Erschaffung eines urteilsfreien Raumes, in dem alles gesagt und gefühlt werden darf, ohne dass mit einer negativen Reaktion gerechnet werden muss – in der oft sogar explizit dazu angeregt wird seine eigenen Gedanken und Gefühle nach außen zu tragen. Allein dieser Raum schafft bereits etwas, das im Alltag der wenigsten Coachees existiert.

Wie eingangs erläutert, sind für das Erreichen des Perspektivwechsels – oder der Perspektiverweiterung – Methoden denkbar, die den Coachee möglichst stark aus dem kognitiven Denken ins Unterbewusstsein leiten. Dabei geht es nicht um Hypnose – oder muss es zumindest nicht um Hypnose gehen – sondern dies kann genauso gut durch Fragen oder Methoden hervorgerufen werden, die den bewussten Verstand für einen kurzen Moment überlisten und der Intuition den Vorrang ermöglichen. Beispiele können hier das Tetralemma oder generell die Arbeit mit Bodenankern, Methoden des Aufzeichnens, das innere Team, Impulsskalen und mehr sein. Es geht entweder darum, das limbische System anzusprechen, bevor der rationale Teil des Hirn einspringen kann, oder darum so tief in einen längeren Prozess des „Fühlens“ einzutauchen, dass es möglich ist die Gefühle und Empfindungen wahrzunehmen und zu artikulieren.

Die Systemik im Allgemeinen, aber auch das systemische Coaching im Speziellen hat dabei den Anspruch, ganzheitlich zu agieren. Dies bedeutet in diesem Kontext, dass die Coachees nicht nur ihre Symptome (vorübergehend) behandeln sollen, sondern auch die Ursachen dafür verstehen und einen Blick dafür entwickeln, inwiefern diese Ursachen mit Lebensbereichen zusammenhängen, die sie zuvor gar nicht im Kontext der Thematik gesehen haben.

## Achtsamkeit

*„Das Glück deines Lebens hängt von der Beschaffenheit deiner Gedanken ab.“*

*Marc Aurel*

Natürlich ist das Coaching nicht der einzige und meist auch nicht der vorrangig genutzte Weg, den Leidensdruck zu verringern. Coaching funktioniert letztlich deswegen, weil es den Klienten dazu bringt sich ehrlich und aufrichtig mit sich selbst zu befassen und mögliche Illusionen aufzugeben. Weil es ungefilterte Gefühle, Reaktionen oder Meinungen katalysiert. Weil es den Raum dafür gibt. Das Coaching schafft eine Umgebung, in der Klientinnen und Klienten angeregt werden, über den Tellerrand hinauszublicken und neue Möglichkeiten der Selbstwahrnehmung und des Umgangs mit Herausforderungen zu erkunden. Das Erarbeiten von anderen oder erweiterten Perspektiven ist ein Zwischenschritt in diesem Prozess. Dieser Prozess kann allerdings schwierig sein oder scheinen und setzt eine gewisse Ehrlichkeit mit sich selbst voraus, die nicht immer gegeben ist. Kurzfristigere „Lösungen“ liegen daher im Ignorieren des Problems, im Aufschieben, in Ablenkung durch Alkohol, Arbeit, Einkaufen oder sonstigem. In diesen Fällen ist es von außen schnell ersichtlich, dass darin keine nachhaltige Lösung bestehen kann, dem Klient oder der Klientin ist dies hingegen oft nicht bewusst. Der Ansatz unterscheidet sich stark vom Ansatz des Coachings, der keine Flucht, sondern eine Konfrontation mit dem Thema beinhaltet, allerdings – wie eingangs erwähnt – ohne eine Wertung vorzunehmen.

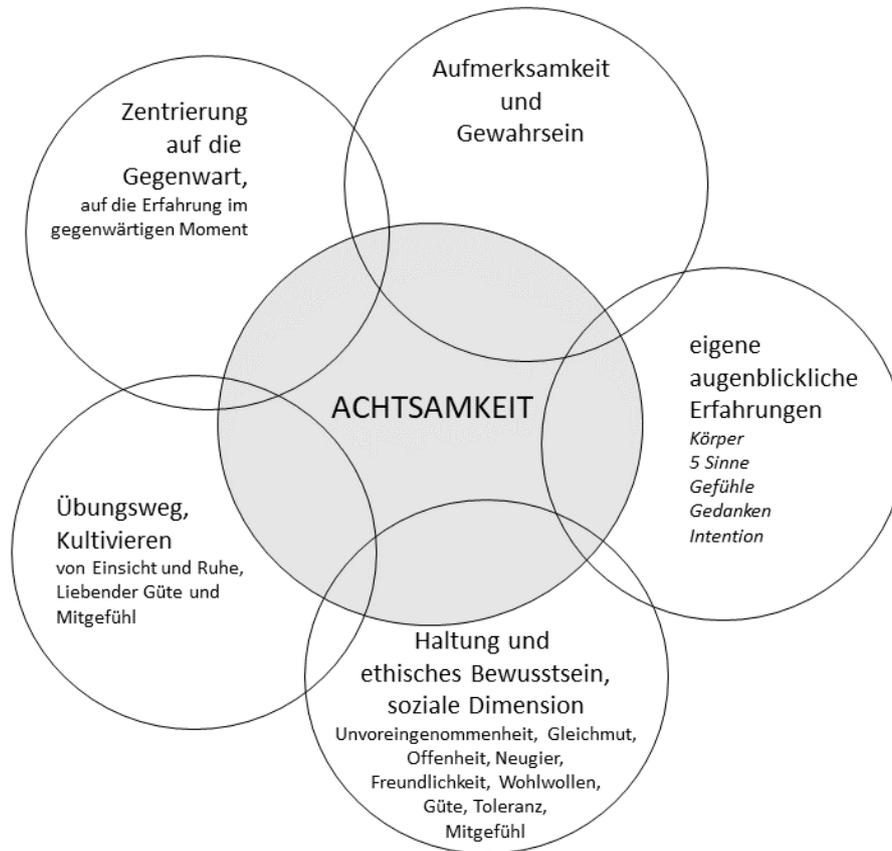
Ein anderer, oder womöglich parallel dazu verlaufender Ansatz, um den Leidensdruck zu mindern, der sich letztlich auf dieselbe Grundlage wie das Coaching beruft, ist die Achtsamkeit, wie sie in vielen traditionell östlichen Schulen gelehrt wird.

„Achtsam sein, heißt den gegenwärtigen Moment bewertungsfrei und bewusst wahrzunehmen. Wobei „bewusst“ bedeutet, dass wir uns entscheiden, unsere Aufmerksamkeit absichtlich auf den gegenwärtigen Moment zu lenken, uns nicht ablenken lassen und nicht mental abschweifen.“<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> T. Schmid; Eine kurze Einführung in Philosophie, Anwendung und Forschungserkenntnisse von Achtsamkeit; Züricher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Thich Nhat Hanh, ein vietnamesischer spiritueller Lehrer definiert Achtsamkeit so: „Achtsamkeit ist die Fähigkeit, in jedem Augenblick unseres täglichen Lebens wirklich präsent zu sein“<sup>2</sup> Achtsamkeit wird dabei sehr weit gefasst. Die folgende Abbildung zeigt die verschiedenen Dimensionen der Achtsamkeit, wie sie durch Nilsson und Kazemi (2016) beschrieben sind<sup>3</sup>:



*Abbildung 1: Dimensionen der Achtsamkeit*

Die 5 Dimensionen sind dabei alle relevant und systemisch natürlich auch miteinander verbunden – für den vorliegenden Betrachtung wird allerdings die Zentrierung auf die Gegenwart und die eigenen augenblicklichen Erfahrungen als relevant gesehen. Diese Präsenz hat mehrere Auswirkungen auf das Empfinden der momentanen Situation. Oft führt sie dazu, dass der Klient oder die Klientin das Problem ein wenig mehr aus der Meta Perspektive beobachtet, anstatt sich selbst darin verfangen zu sehen.

Während wir beim Coaching also versuchen, die Ursachen und zugrundeliegenden Umstände für ein Problem zu verstehen, geht es bei der Achtsamkeit eher darum, das Problem zwar wahrzunehmen aber nicht als Problem zu definieren, sondern als momentanen Umstand.

In seinem Buch „Jetzt – die Kraft der Gegenwart“, schreibt Eckhart Tolle dazu: „Der Hauptgrund für Unglück ist niemals die Situation selbst, sondern deine Wahrnehmung dieser Situation.“<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Thich, N.H. Schritte der Achtsamkeit. 1998 Bundschuh-Müller Verlag,

<sup>3</sup> Nilsson, H., & Kazemi, A.. Reconciling and thematizing definitions of mindfulness: The Big Five of mindfulness. Review of General Psychology, 20(2), 183–193., (2016); <https://doi.org/10.1037/gpr0000074>

<sup>4</sup> E. Tolle; Jetzt! Die Kraft der Gegenwart; 1997 Namaste Publishing

Für viele – insbesondere für Klienten, die sich gerne in Teilen in eine Opferrolle bewegen – löst diese Aussage Unbehagen, Irritation oder sogar Wut hervor. Sie wird so interpretiert, als ob es mir nicht schlecht gehen dürfe, oder gar dass ICH das Problem bin, anstatt das ich eines habe. Und doch können wir intuitiv ein wenig Wahrheit darin erkennen. Die gleiche Situation kann durch einen anderen Blickwinkel eine sehr unterschiedliche Reaktion auslösen.

Während ein Muskelkater nach einem langen Workout glücklich oder stolz angenommen und der tatsächliche Schmerz mehr oder weniger ignoriert wird, löst der gleiche Schmerz an den Muskelsträngen ohne ein vorausgehendes Training wesentlich mehr „Leid“ hervor. Es ist der gleiche Schmerz, aber die Perspektive ändert sich. Achtsamkeit bedeutet letztlich, gar keine Perspektive einzunehmen, sondern nur zu beobachten. Die Perspektivänderung, die im beschriebenen Fall im Coaching oft angestrebt wird, wird dadurch ebenfalls eingenommen – selbst wenn die neue Perspektive schwerer zu benennen ist.

Aber auch in geringeren Maßen ist die Achtsamkeit wirksam: Die praktische Anwendung von Achtsamkeit im Alltag, gegebenenfalls induziert durch Atemübungen, hilft, den Parasympathikus zu aktivieren, welcher für Beruhigung und Entschleunigung zuständig ist. Dies führt zu einer verbesserten Stressbewältigung und einer erhöhten Präsenz, sowohl in persönlichen als auch beruflichen Kontexten. Neurologische Forschungen bestätigen, dass regelmäßiges Achtsamkeitstraining neuroplastische Veränderungen im Gehirn bewirken kann, was zu anhaltenden positiven Effekten auf das Bewusstsein und die Gehirnstruktur führt.<sup>5</sup>

Achtsamkeit, eine im Grunde tief verwurzelte menschliche Fähigkeit, ist im modernen digitalen Zeitalter besonders wertvoll, da sie innere Ruhe und Gelassenheit fördert, die Selbstregulation verbessert und die Kapazität für die Präsenz erhöht. Insbesondere bei gestressten Klienten, kann ein Zugang zur Achtsamkeit daher eine grundlegende Perspektivänderung auslösen. Im Coachingkontext unterstützt sie die Selbstreflexion, verbessert die Selbstwahrnehmung und fördert die professionelle und persönliche Weiterentwicklung.<sup>6</sup>

Im Bereich der Konfliktlösung ermöglicht eine geübte Achtsamkeit, Gedanken und Emotionen aus einer Meta-Perspektive zu betrachten, was hilft, den eigenen Standpunkt zu relativieren und lösungsorientiert zu handeln.

## Achtsamkeit nutzen im Coaching

*„Bedauern bringt im Leben nichts. Es gehört zur Vergangenheit.  
Alles, was wir haben, ist das Jetzt.“*

*Marlon Brando*

---

<sup>5</sup> Goldstein C.; von Schumann, K. Achtsamkeit im Coaching.; 2014 (<https://www.coaching-magazin.de/coaching-tools/methoden/achtsamkeit-im-coaching-teil-1>)

<sup>6</sup> Daphne M.; What are the benefits of mindfulness; American Psychology Association 2012 (<https://www.apa.org/monitor/2012/07-08/ce-corner> )

Während die Vorteile von Achtsamkeit grundsätzlich bekannt und belegt sind<sup>7</sup>, ist sie natürlich kein „Tool“, das einfach so an Coachees weitergegeben werden kann. Zwar ist mittel- bis langfristig durch Achtsamkeit eine Steigerung der Resilienz der Coachees möglich, jedoch hilft dies dem oder der Coachee im Moment der Coaching Sitzung eher weniger.

Die Integration von Achtsamkeit in das Coaching erfordert einen methodischen Ansatz, der sowohl die subtile Natur als auch die Tiefe dieser Praxis berücksichtigt. Achtsamkeit kann nicht als eine kurzfristige Lösung vermittelt werden, sondern als ein kontinuierlicher Prozess, der die Art und Weise, wie Klientinnen und Klienten ihre Gedanken, Gefühle und ihre Umwelt erleben, grundlegend verändern kann. Die Beschreibung „vermittelt werden“ ist dabei aber sowieso unpräzise, da wir als Coaches nicht als Lehrer auftreten oder „mehr wissen“ als unsere Klientinnen und Klienten. Die Herausforderung besteht darin, Achtsamkeit so in den Coachingprozess zu integrieren, dass sie von den Klienten nicht nur verstanden, sondern als wertvolles Werkzeug für ihre persönliche und professionelle Entwicklung erkannt und angewendet wird – als eigene Entscheidung des Coachees.

In der Praxis ist dies schwer – erstens wollen wir nicht als Ratgeber agieren, denn wir wissen nicht, was das Beste für die Coachees ist, noch verstehen wir das Problem je vollständig. Zweitens könnten und sollten wir im Rahmen des Coachings keine tiefergehende Schulungen in Achtsamkeit vermitteln.

Der einzige Weg dennoch einen positiven Einfluss auf die Coachees auch in diesem Bereich zu haben, liegt darin mit Vorbild voranzugehen und selbst als achtsamer Coach aufzutreten. Nach dieser Beschreibung nutzen „achtsame Coaches“ die Methoden der Achtsamkeit nicht nur als Entspannungstools oder ähnliches, sondern als zentrale Elemente ihrer Praxis, wobei sie sich selbst als Modelle der Achtsamkeit präsentieren.<sup>8</sup> Sie halten den Menschen in seiner Ganzheit im Blick, wobei die Qualität der Beziehung und des Prozesses zwischen Coach und Klient im Vordergrund steht. Der Coach steht vor der Herausforderung, Veränderungen zu unterstützen, ohne aktiv verändern zu wollen, und muss dabei eigene Bewertungen und Interessen loslassen.

Diese Arbeit hat nicht den Anspruch, hierfür fertige Lösungsansätze anzubieten, sondern vielmehr darauf hinzuweisen, dass ein längerfristiges Ziel des Coachings bei Klienten auch darauf hinauslaufen könnte, dem Leben und seinen Situationen mit mehr Achtsamkeit zu begegnen.

Tatsächliche Anwendungen können dennoch in Atemübungen, kurzen Meditationssessions oder ähnlichem liegen. Diese können auch innerhalb des Coaching-Prozesses konstruktiv genutzt werden. Relevant hierfür ist natürlich stets, dass der Kontakt zum Klienten oder zur Klientin besteht und keine Methoden herangezogen werden, die grob unpassend für die Charakterzüge des Coachees, das spezifische Thema oder die Rahmenbedingungen sind. Achtsamkeit ist ein wertvolles Werkzeug, kann aber nie aufgezwungen werden.

## Nachhaltige Perspektivwechsel

*„Werde wieder wie ein staunendes Kind, das die Welt entdeckt.  
Jeden Augenblick neu.“*

---

<sup>7</sup> US National Institute of Health: Mindfulness for your health; 2021

(<https://newsinhealth.nih.gov/2021/06/mindfulness-your-health#:~:text=Studies%20suggest%20that%20focusing%20on,help%20people%20cope%20with%20pain>)

<sup>8</sup> González, M., de Diego, A., & González López, J. (2018). Mindfulness and Coaching: Promoting the Development of Presence and Full Awareness. *Psychology Research*, 1 (1).

### *– Tibetisches Sprichwort*

Ein wesentlicher Aspekt des Einsatzes von Achtsamkeit im Coaching ist die Möglichkeit, durch diese Praktiken eine tiefgreifende Transformation der Wahrnehmung und des Erlebens zu bewirken. Indem Klienten lernen, ihre Situationen nicht als fixe Probleme, sondern als Umstände oder Momentaufnahmen, die von außen betrachtet werden und die trotz allem teilweise aktiv gestalten können, wird eine neue Form der Selbstwirksamkeit erlebbar. Dies stärkt das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und fördert eine proaktive Lebenshaltung.

In vielen spirituellen Praktiken wird gelehrt, dass eine tiefe Präsenz in jedem Moment dazu führt, dass sich das Leid auflöst. Das Problem löst sich nicht auf, sondern das damit einhergehende Leid. Der Schmerz im Bein wird beispielsweise zu einem Phänomen, das wertungsfrei betrachtet wird. Dabei wird es nicht negiert oder schönegeredet. Genauso wenig wird suggeriert, dass man nichts an der Situation ändern sollte. Aber in jedem einzelnen Moment nimmt die betroffene Person lediglich die Umstände wahr, ohne zu richten oder zu bewerten. Im Grunde ist dies nichts anderes als ein – in dieser Intensität recht radikaler – Perspektivwechsel. Falls dieser anhält, kann die Widerstandsfähigkeit der Klientinnen und Klienten stark erhöht werden. Im konsequenten Fall

Durch die Integration von Achtsamkeit in den Coaching-Prozess wird somit eine nachhaltige Entwicklung unterstützt, die den Klienten nicht nur kurzfristige Lösungen bietet, sondern sie auf einem Weg der kontinuierlichen Selbstentwicklung und des persönlichen Wachstums begleitet. Dies verändert nicht nur die Art und Weise, wie Klienten Herausforderungen begegnen, sondern transformiert auch ihre gesamte Lebensperspektive. In diesem Sinne trägt der achtsamkeitsbasierte Ansatz im Coaching wesentlich zur Lebensqualität und zum beruflichen Erfolg der Klienten bei.

## Fazit

Systemisches Coaching eröffnet Personen, die erheblichen Leidensdruck verspüren, die Möglichkeit, tiefgreifende Veränderungen in ihrem Erleben und Handeln zu initiieren. Klientinnen und Klienten suchen oft nach Wegen, ihre fest verankerten Überzeugungen und Weltbilder zu überdenken und tiefere Einsichten in ihre psychische und emotionale Verfassung zu gewinnen. Der Coachingprozess verlangt dabei nicht nur die Anwendung diverser Techniken, sondern vor allem ein ganzheitliches Verständnis menschlicher Dynamiken.

In diesem Kontext bietet der Ansatz der Achtsamkeit eine wertvolle Erweiterung. Durch das bewertungsfreie Erleben des gegenwärtigen Moments können Klientinnen und Klienten ihre automatisierten Gedanken- und Reaktionsmuster effektiver erkennen und modifizieren. Diese Praxis fördert eine nachhaltige Veränderung in der Selbstwahrnehmung und im Umgang mit Lebensherausforderungen.

Die Herausforderung besteht darin, Achtsamkeit langfristig zu integrieren, da sie eine kontinuierliche und lebenslange Praxis erfordert. Coaches sind hierbei gefordert, nicht nur als Berater zu fungieren, sondern auch als Vorbilder, die Achtsamkeit aktiv vorleben und in ihre Methodik integrieren. Systemisches Coaching, ergänzt durch Achtsamkeit, stärkt die Fähigkeit zur Selbstregulation und verbessert die Lebensqualität der Klientinnen und Klienten, indem es sie lehrt, bewusster und resilienter zu agieren. Dieser integrative Ansatz unterstützt Menschen nachhaltig auf ihrem Weg zu persönlichem Wachstum und einer effektiveren Lebensgestaltung.

## Literatur

Daphne M.; What are the benefits of mindfulness; American Psychology Association 2012, verfügbar unter <https://www.apa.org/monitor/2012/07-08/ce-corner>; zuletzt abgerufen am 01.05.2024

González, M., de Diego, A., & González López, J. Mindfulness and Coaching: Promoting the Development of Presence and Full Awareness; 2018; Psychology Research, 1 (1).

Goldstein C.; von Schumann, K. Achtsamkeit im Coaching.; 2014; verfügbar unter <https://www.coaching-magazin.de/coaching-tools/methoden/achtsamkeit-im-coaching-teil-1>; zuletzt abgerufen am 01.05.2024

Nilsson, H., & Kazemi, A.. Reconciling and thematizing definitions of mindfulness: The Big Five of mindfulness. Review of General Psychology, 20(2), 183–193., (2016); <https://doi.org/10.1037/gpr0000074>

Schmid T.; Eine kurze Einführung in Philosophie, Anwendung und Forschungserkenntnisse von Achtsamkeit; n.d.; Züricher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Thich, N.H. Schritte der Achtsamkeit. 1998 Bundschuh-Müller Verlag

Tolle, E.; Jetzt! Die Kraft der Gegenwart; 1997 Namaste Publishing

US National Institute of Health: Mindfulness for your health; 2021; verfügbar unter <https://newsinhealth.nih.gov/2021/06/mindfulness-your-health#:~:text=Studies%20suggest%20that%20focusing%20on,help%20people%20cope%20with%20pain>; zuletzt abgerufen am 01.05.2024

## Bilder

The Big Five of Mindfulness (nach Nilsson & Kazemi 2016); verfügbar unter <https://www.achtsamleben.at/was-ist-achtsamkeit/>; zuletzt abgerufen am 01.05.2024