

W & H Training

Wellensiek & Heimgärtner

H.B.T.

HUMAN BALANCE TRAINING

Ausbildung zum H.B.T. Resilienz- und Business-Coach

### Inhalte und Anliegen von H.B.T. Human Balance Training

H.B.T. Human Balance Training ist eine innovative, klar strukturierte Arbeitsmethode die Menschen in Unternehmen und Organisationen schult, Kompetenzen für die globalisierte Welt zu entwickeln. Die heutige Zeit ist schnell, vernetzt, mobil und in einem ständigen Wandel. Dieser Herausforderung gilt es mit neuen Fähigkeiten zu begegnen. Wir sind umgeben von vielschichtigen Konstellationen, die eine immer feinere Differenziertheit von unserem Geist verlangen. Der einzelne Mensch muss lernen, mit sich selbst sorgsam und verantwortungsvoll umzugehen. Und er muss lernen der zunehmenden Geschwindigkeit ein Gegenwicht von Ruhe und Kraft zu setzen. Diese innere Widerstandskraft und Flexibilität lassen sich durch die ganzheitliche Arbeitsmethode besonders gut entwickeln.

### Gezieltes Resilienz-Training

Die Fähigkeit zu Belastbarkeit und Widerstandsfähigkeit wird in der Psychologie als Resilienz beschrieben. Resiliente Menschen können auf die Anforderungen wechselnder Situationen flexibel reagieren – eine lebenswichtige Fähigkeit, vor allem wenn der äußere und innere Belastungsdruck steigt. Im wirtschaftlichen Kontext geht die Definition des Begriffs „Resilienz“ über die individuelle Fähigkeit hinaus und schließt darunter auch die organisationale Fähigkeit ein, sich schnell und erfolgreich an ständig verändernde Anforderungen, intern wie extern, anzupassen. Diese Definition verdeutlicht, dass eine direkte Abhängigkeit zwischen der Stärke und Wirksamkeit aller Organisationsmitglieder und der Fähigkeit des Unternehmens als Ganzes besteht.

### Ausbildungskonzept

Die Ausbildung vermittelt umfangreiches Hintergrundwissen, Übungen und Tools für die Beratung, das Training und Coaching von Unternehmen, Teams und Einzelpersonen. Es befähigt Sie auf mehreren Ebenen gleichzeitig zu agieren.

Sie lernen

- die Einzelperson – ob Vorstand, Geschäftsführer, Führungskraft oder Mitarbeiter – in seiner individuellen Rolle und Befähigung zu stärken,
- das Zusammenspiel der einzelnen Akteure und Teams zu optimieren,
- auf struktureller Ebene Möglichkeiten aufzuzeigen, die eine umfassende Resilienzentfaltung ermöglichen.

Hierbei ist das feine, oft empfindliche Zusammenspiel der sachlichen und menschlichen Ebene zu beachten. Um anpassungsfähig und krisensicher zu werden, gilt es harte und weiche Faktoren gleichermaßen unter die Lupe nehmen.

Der Resilienz- und Business-Coach unterstützt die Geschäftsführung, die Personalabteilung, Führungskräfte und Mitarbeiter ihre persönliche als auch gemeinsame Belastungsfähigkeit, Flexibilität und Widerstandskraft zum Wohle des Unternehmens zu entwickeln bzw. auszugestalten.

# H.B.T. Resilienz- und Business-Coach

## Ziel der Ausbildung

Mit der Ausbildung zum H.B.T. Resilienz- und Business-Coach möchten wir Unternehmen komplexes Fachwissen und praktische Übungen und Tools zur Verfügung stellen, um menschliche und fachliche Faktoren gemeinsam unter die Lupe zu nehmen und in Abstimmung gezielt weiterzuentwickeln. Mit unserer Arbeit verfolgen wir zwei Ziele: zum einen möchten wir die Einzelperson in ihrer Selbststeuerung und Selbstwirksamkeit fundiert fördern. Dies dient einer direkten Burnout-Prävention. Zum anderen möchten wir der gesamten Organisationen zur Entwicklung von innerer Stärke und Flexibilität verhelfen. Diese Fähigkeiten werden bei den heutigen Marktbedingungen dringend gebraucht.

## Sieben Ausbildungsstufen

Die Ausbildung umfasst sieben Module mit insgesamt 24 Tagen. An die Schulung schließt sich eine Prüfung an.

Die einzelnen Module befassen sich mit folgenden Themen: Grundlagen des H.B.T. Coachings - Die gezielte Entwicklung persönlicher Resilienz - Die umfassende Ausbildung organisationaler Resilienz - Die besondere Position der Führungskraft - Das Zusammenspiel im Team und an den Schnittstellen - Burn-Out- Prävention und Gesundheitsmanagement - Die Verantwortung der Geschäftsführung

Die Teilnehmer erhalten umfassende Schulungsmaterialien. Die Trainingsinhalte werden in Kleingruppen vertieft.

Die Ausbildung wird gemeinsam bzw. abwechselnd von Sylvia K. Wellensiek und Georg Heimgärtner geleitet.

Zusätzlich werden Gastreferenten eingeladen.

## Arbeitsmethoden

Das H.B.T. Human Balance Training verbindet Erkenntnisse und Methoden der Organisationsentwicklung, des Coachings und des Kommunikationstrainings, der Psychotherapie und der Körpertherapie, der westöstlichen Weisheitslehren, der Neurobiologie und der aktuellen Stressforschung. Durch Theorie, ausführliche Praxisbeispiele und Übungen wird die Methodik übersichtlich und praxisnah vermittelt.

## Die Ausbildung wendet sich an

Geschäftsführer, Führungskräfte, Personaler, Berater, Trainer und Coaches – Personen, die sich selbst, ein Team oder ein Unternehmen ruhig und sicher durch bewegte, herausfordernde Zeiten führen bzw. begleiten möchten. Die Ausbildung möchte auch zu einer neuen Stellenbesetzung in Unternehmen inspirieren: dem Resilienz Manager, der sich explizit um die optimale Entfaltung von Potenzialen und Synergien auf fachlicher und menschlicher Ebene einsetzt.



## Modul I

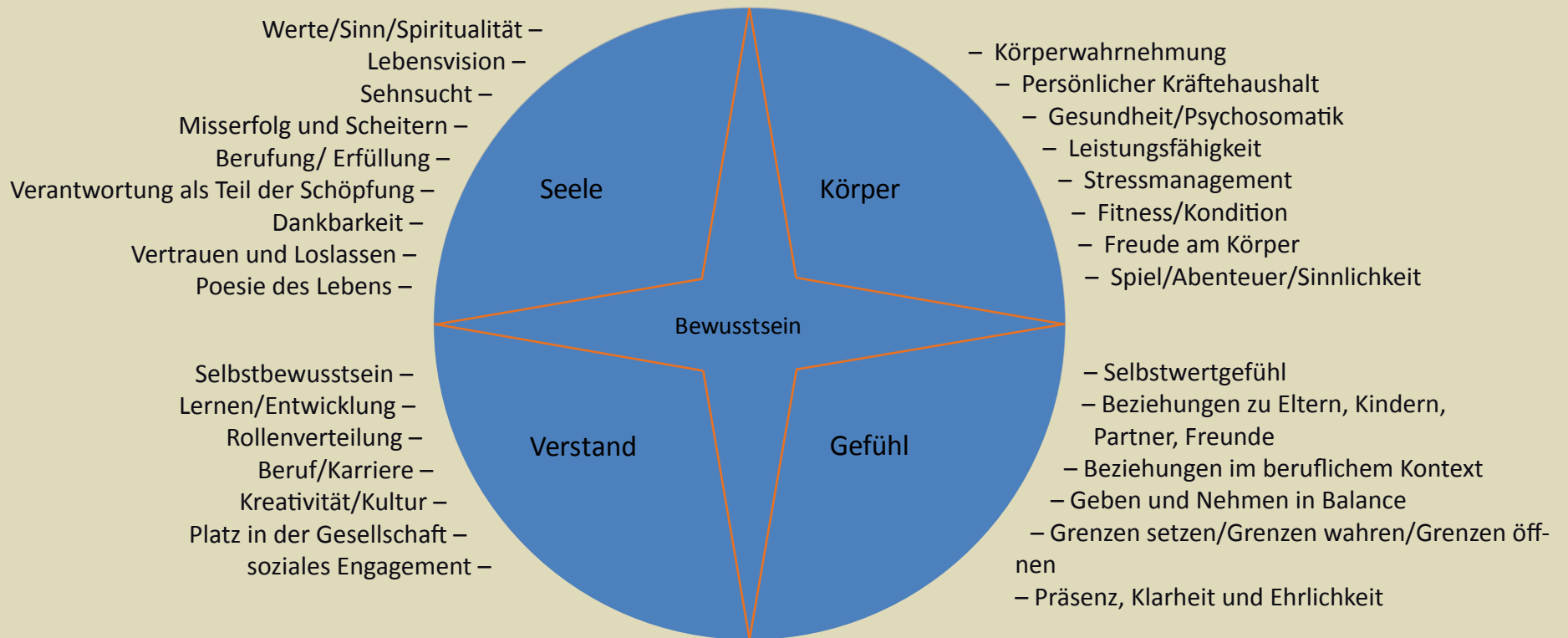
# Grundlagen H.B.T. Coaching

Das H.B.T. Coaching baut sich in den vier Stufen Klärung-Entlastung- Ausrichtung- Umsetzung auf. Die konsequente Verbindung von Körper, Verstand, Emotion und Seele steht im Mittelpunkt der Arbeit, die sich als Bewusstseinstraining versteht. Die innere Haltung und das klare Rollenverständnis des Coachs, die Verankerung in einer offenen Bewusstseinsweite, die achtsame Prozessteuerung und die mehrperspektivischen Übungen bedingen die Qualität des integralen Coachings. Die Methode zeichnet sich durch klar definierte Grundsätze aus, die sich in den Aspekten der Analyse, der Selbststeuerung des Coachs, der Beziehung zwischen Coach und Klienten, des Prozessablaufs und der persönlichen Entwicklung und Selbstwirksamkeit des Klienten widerspiegeln.

### Inhalte

- Den Menschen als Ganzes wahrnehmen und begleiten
- Die innere Haltung des Coaches zu seinem Klienten
- Übertragung und Gegenübertragung
- Methoden der Wahrnehmung- und Bewusstseinschärfung, Einführung in Achtsamkeitspraxis
- Konsequente und gleichzeitige Miteinbeziehung von Körper, Verstand, Herz und Seele in den Arbeitsprozess
- Aufbau eines Prozessablaufes in den Teilschritten: Klärung – Entlastung- Ausrichtung- Umsetzung

# H.B.T. Human Balance Kompass



**Klärung**  
↓  
Was belastet?

**Entlastung**  
↓  
Wie fühlt es sich leichter an?

**Ausrichtung**  
↓  
Wo willst Du hin?

**Umsetzung**  
↓  
Was ist der direkte Weg?

## Modul II

# Die gezielte Entwicklung persönlicher Resilienz

Physische und mentale Kraft, Ruhe und Ausgeglichenheit sind die Basis von zuverlässiger Leistungsfähigkeit.

Da viele Mitarbeiter heute unter großer Anspannung leiden, gehört die Fähigkeit der verantwortungsbewussten Selbststeuerung aktiv geschult. Innere Stabilität in Zeiten ständiger Veränderung und Komplexitätsbewältigung sind dabei zentrale Themen, genauso wie die sorgfältige Pflege des persönlichen Energiehaushaltes.

Gewohnte Denk- und Verhaltensweisen werden differenziert auf den Prüfstand gelegt und ggf. weiterentwickelt. Die Fähigkeit zur klaren Kommunikation wird umfassend geschult – auch der proaktive Umgang mit Konflikten. Das Training wirkt als gezielte Burn-out-Prävention.

### Inhalte

- Innere Stabilität, Ruhe und Gelassenheit
- Klarheit über Standort, Werte, Ziele, Visionen
- Geben und Nehmen im Gleichgewicht
- Kompetente Selbststeuerung und Selbstwirksamkeit
- Gelungene Kommunikation als Basis effizienter Interaktion
- Loslösung von einschränkenden Denk- und Handlungsmustern
- Gezielte Burn-out-Prävention – Erschließung zuverlässiger Kraftquellen

# H.B.T. Resilienz Kompass



## Modul III

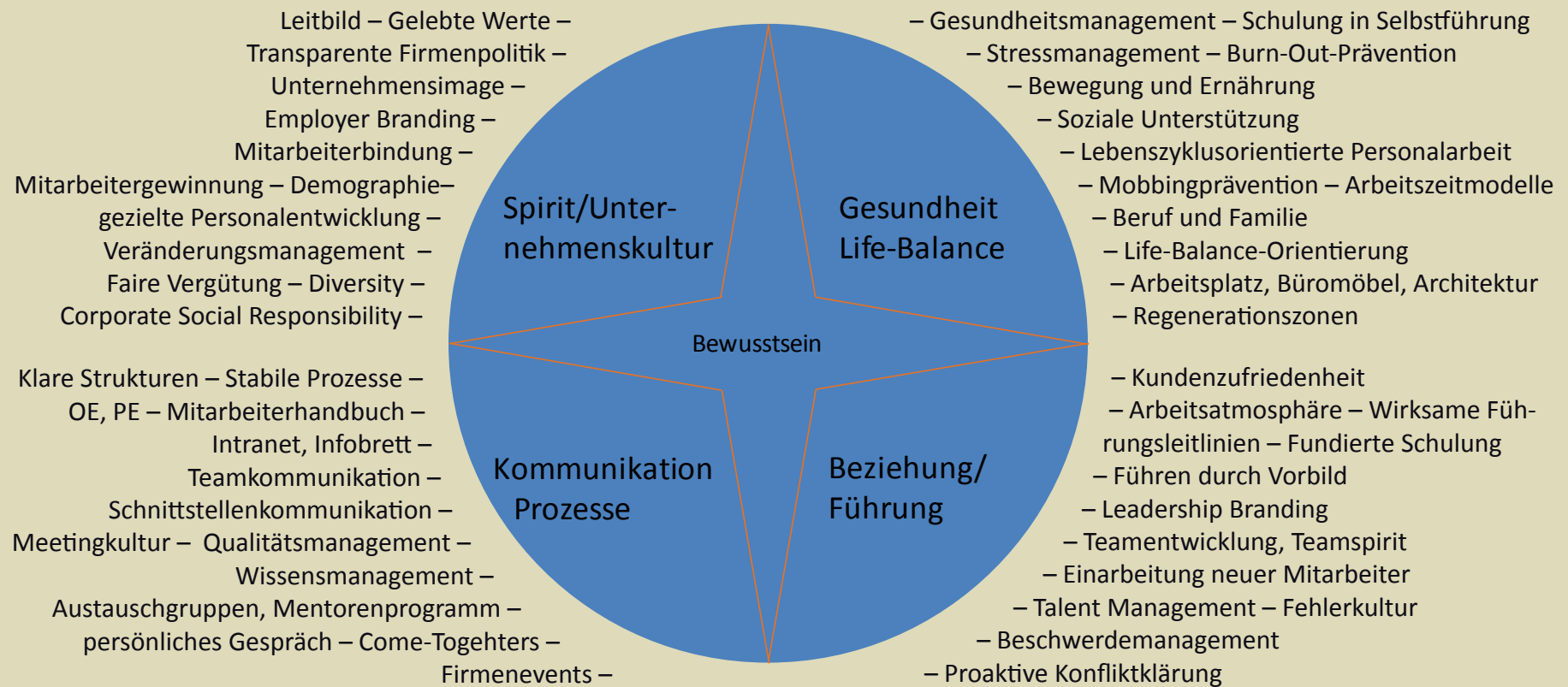
# Die umfassende Ausbildung organisationaler Resilienz

In der Krise muss ein Unternehmen widerstandsfähig sein. Für diese Fähigkeit braucht es nicht nur die einzelnen Mitarbeiter, die Führungskräfte und Teams, sondern auch firmenweit die passenden Strukturen. Hierbei ist das feine, oft empfindliche Zusammenspiel der sachlichen und menschlichen Ebene zu beachten. Um anpassungsfähig und krisensicher zu werden, gilt es harte und weiche Faktoren gleichermaßen unter die Lupe nehmen. Erst aus einer umfassenden Betrachtung aller relevanten Faktoren lässt sich eine zuverlässige, zielführende Strategie entwickeln, die die Stärkung der Unternehmens-Resilienz fokussiert verfolgt. Bisherige positive Maßnahmen und Strukturen z. B. in der Personal- und Organisationsentwicklung, der Unternehmens- und Führungskultur, der Kommunikation und des Gesundheitsmanagements werden in die Planung integriert und sinnhaft erweitert.

### Inhalte

- Instrumente einer genauen Standortbestimmung
- Die klare Unterscheidung von Ursache und Wirkung
- Die Verzahnung von menschlichen und sachlichen Faktoren
- Gebundene Energien aufspüren und klar benennen
- Betroffene, Beteiligte und Verantwortungsträger von Anfang an mit ins Boot holen
- Entwicklung eines realistischen Projektplanes
- Gelungene Kommunikation und Information
- Begleitung eines fundierten Veränderungsprozesses
- Handlungskonsequenz, Witz und Biss
- Erfolge auswerten, nutzen und vermarkten

# H.B.T. Organisation Balance Kompass



## Modul IV

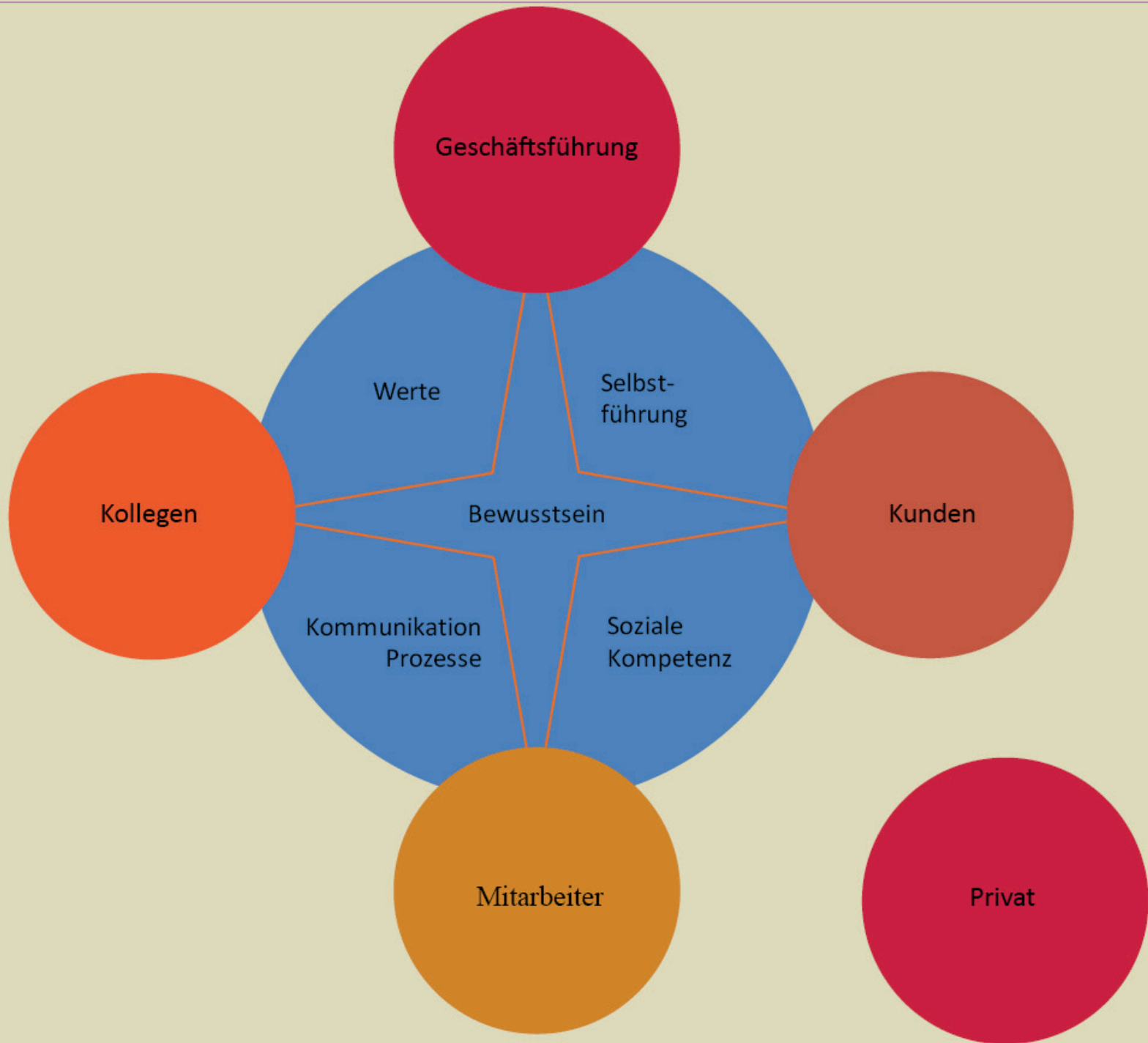
# Die besondere Position der Führungskraft

Führungskräfte sind in Veränderungsprozessen die „Treiber“ der Umsetzung. Sie sind besonders herausgefordert, sich selbst und ihre Mitarbeiter ruhig und stabil durch vielschichtige Prozesse zu geleiten. Wie hochspezialisierte Bergführer müssen sie mit den unterschiedlichsten Einflussfaktoren zurecht kommen – und vor allem sich selbst gut kennen und sich ausgeglichen steuern können. Gefragt sind Gelassenheit, Präsenz und Klarheit in der Selbst- und Mitarbeiterführung. Zudem haben Sie vielschichtige Beziehungen zu ihren Kollegen, Kunden und Vorgesetzten zu gestalten.

Komplexität gehört zu ihrem Alltag. Sie ist nicht immer leicht zu bewältigen. Überforderungen sollten möglichst präventiv an ihrer Wurzel erkannt und mögliche Veränderungsspielräume auf Sach- und Beziehungsebene klar definiert werden.

### Inhalte

- Klärung der Rolle und Aufgaben einer Führungskraft
- Führungsherausforderungen und Belastungsfelder der globalisierten Arbeitswelt
- Individuelles Führungsverhalten im Abgleich mit Aufgabenstellungen
- Realistische Stärken- und Schwächen-Analyse
- Umgang mit persönlichen Grenzen
- Balancierte Führung in schwierigen Zeiten
- Angemessene Begleitung von überlasteten Mitarbeitern
- Führung des Vorgesetzten
- Gezielte Potenzialentfaltung, auch unter schwierigen Bedingungen



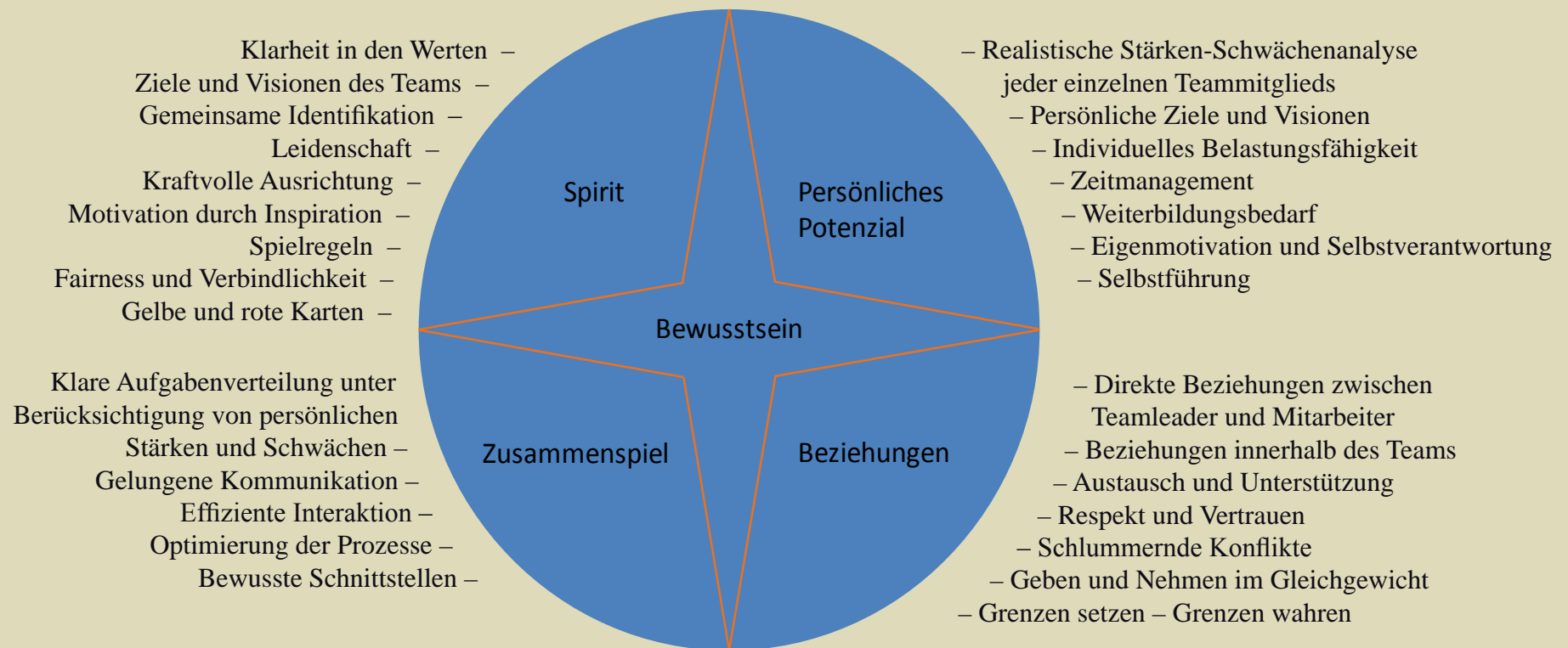
## Modul V

# Das Zusammenspiel im Team und an den Schnittstellen

Eine Kette ist so stark wie ihr schwächstes Glied. So gilt es, in einem Team jedes einzelne Mitglied in seinem persönlichen Potenzial wahrzunehmen, zu fördern und zu einem optimalen Teamplayer auszubilden. Dabei ist eine gelungene Kommunikation das Fundament effizienter Interaktion. Die Entlastung des Teams von hemmenden und blockierenden Faktoren setzt Kraft frei und erlaubt eine engagierte Konzentration auf die gemeinsamen Fähigkeiten. Gegenseitiges Vertrauen und das Erleben von Sinn und Freude am gemeinsamen Werk wirken als stärkender Antrieb auf dem Weg zum Erfolg.

### Inhalte

- Aufgaben, Ziele und Visionen des gesamten Teams
- Aufgaben, Ziele und Visionen der einzelnen Teammitglieder
- Belastungsfähigkeit der Mitglieder und des Teams
- Offene Stärken- und Schwächenanalyse
- „Energieräuber“ identifizieren und schrittweise auflösen
- Aktiver Umgang mit Konflikten
- Rollenklärung und Optimierung der Besetzung
- Kreative Bewältigung von Stress, Druck und Überbelastung
- Teamstärke nach innen und außen
- Gezielte der Schnittstelle zur Minimierung von Reibungsverlusten



## Modul VI

# Burn-Out-Prävention und Gesundheitsmanagement

Die Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland erbringt im Job nicht die volle Leistung. 63% fühlen sich in ihrer Leistungsfähigkeit um ein Viertel eingeschränkt. Zu diesem täglichen Leistungsdefizit steigt der Arbeitsausfall durch psychosoziale und psychosomatische Erkrankungen rapide. Zwischen 2001 und 2008 ist der Anteil von psychosomatischen Erkrankungen um 59 % angestiegen.

Diese Produktionsverluste kosten Arbeitgeber in Deutschland jährlich immense Summen. „Der Leistungsausfall von Arbeitnehmern und die Milliardenkosten unterstreichen die Relevanz des Faktors Mitarbeitergesundheit als volkswirtschaftliche Größe“. Zitat: Wirtschaftsprofessor Thomas Straubhaar, Präsident der HWWI.

Je geringer der psychische Druck, umso gesünder die Arbeitnehmer. Unternehmen, die sich für die psychische Gesundheit Ihrer Mitarbeiter einsetzen, investieren in ihr wichtigstes Kapital. Den direkten Zusammenhang zwischen finanziellen Ertrag, Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit gilt es zu verdeutlichen und durch praktische Maßnahmen umsetzbar zu machen.

### Inhalte

- Betriebliches Gesundheitsmanagement ganzheitlich begreifen
- Kosten und Nutzen betrieblicher Gesundheitsprävention
- Schnittstellen zu den Themen Unternehmenskultur, Führung, Kommunikation etc.
- Überblick über psychosomatische Erkrankungen
- Was ist Burn-out? Anzeichen, Symptome, Behandlungsmethoden
- Maßnahmen bei auftretenden psychosomatischen Erkrankungen
- Prävention gegen Motivationsverlust, Leistungsausfall und Erkrankung
- Gezielte Schulung der Führungskraft zum Erkennen und den Umgang mit Burn-Out
- Gezielte Schulung der Mitarbeiter zum Erkennen und den Umgang mit Burn-Out

Stellenbeschreibung  
Kompetenzprofile

Rekrutierung

Einarbeitung

Gezieltes  
Führungstraining

Unternehmenskultur

Betriebliches Gesundheitsmanagement gilt es ganzheitlich zu definieren und als eine umfassende Maßnahme zu begreifen, die den Mitarbeiter vom ersten Tag an unterstützend begleitet.

Teamschmiede

Budgetierung

Evaluation  
der Maßnahmen

Gezielte  
Fortbildung

Unterstützende  
Strukturen

## Modul VII

# Die Verantwortung der Geschäftsführung

Wer eine aufmerksame Unternehmens- und Führungskultur entwickeln und praktisch umsetzen möchte, sollte alle Mitarbeiter der Firma auf ihren unterschiedlichen Verantwortungsebenen bewusst in den Veränderungsprozess mit einbeziehen. Als erstes gilt es die Blickpunkte, Anliegen und Erfordernisse der Geschäftsleitung zu klären und die realistischen Möglichkeiten des Unternehmens in Bezug auf Kultur, Führungskräftebildung, Personalentwicklung etc. zu klären. Dabei gilt es auf der Sachebene die vorhandenen Ressourcen zu überprüfen, Kosten und Nutzen abzuwägen, die Unternehmensstrategie mit der Personalstrategie abzugleichen.

Auf menschlicher Seite ist die Bereitschaft zu wirklicher Veränderung zu überprüfen.

Resilienzentwicklung bedeutet Persönlichkeitsentwicklung – nur durch die Kraft und Aufmerksamkeit jedes Einzelnen lässt sich eine neue innere Haltung im bewegten Arbeitsalltag verankern. Dabei sollten Geschäftsleitung und Führungskräfte ihren Mitarbeitern als inspirierende und authentische Vorbilder vorangehen und mit beharrlicher Handlungskonsequenz die gemeinsame Entwicklung vorantreiben.

### Inhalte

- Umfassende Standortbestimmung mit der Geschäftsführung
- In die Mokassins der GF schlüpfen: Ziele, Bedürfnisse, Verantwortung, Belastung
- Weiche Faktoren in Zahlen, Daten, Fakten abbilden
- Die Entwicklung des Unternehmens aus verschiedenen Blickwinkeln untersuchen
- Systemische Verknüpfungen transparent darstellen
- Synergien bewusst nutzen – neue Potenziale erschließen
- Wenige, authentische Werte konsequent umsetzen
- Erstellung eines realistischen Projektplanes
- Aufmerksame, gelungene Kommunikation sichert die Umsetzung

## Ein Unternehmen steht auf 2 Beinen

### Menschliche Ebene

Image  
Kundenbindung  
Innovationskraft  
Mitarbeiterbindung  
Betriebsklima  
Vertrauen/Spirit  
Führung/Vorbild  
Qualität der  
Kommunikation/Austausch  
Gelebte Werte  
Innere Haltung  
Konfliktbewältigung  
Gesundheit  
Flexibilität/ Spaß an  
Veränderung ..etc.

### Sachliche Ebene

Produkt  
Marktpositionierung  
Strategie  
Finanzen  
Prozesse/Abläufe  
Personalplanung  
Führungsinstrumente  
Informationswege  
Wissensmanagement...etc.

# Leitung der Ausbildung

## Sylvia Wellensiek

Dipl.-Ing., Trainerin, Therapeutin ( Physio- und Psychotherapie), Coach, Autorin  
Gemeinsam mit ihrem Mann leitet sie ein Trainings- und Beratungsinstitut am Starnberger See. Mit Freude und Leidenschaft begleitet sie Hochleister aus Wirtschaft und Spitzensport in ihrer individuellen Potenzialentwicklung. Die konsequente Verbindung von Körper, Verstand, Herz und Seele stehen im Mittelpunkt ihrer Arbeit.

Gegenwärtige Schwerpunkte ihrer Arbeit:

- Beratung von Unternehmen und Organisationen zu den Themen Unternehmensresilienz, Führung, Kommunikation und Life-Balance
- Coaching von Führungskräften in Fragen der Potenzialentwicklung, Veränderung, Konfliktbewältigung und Burn-Out-Prävention
- Teamentwicklung mit diffizilen und komplexen Teams
- Out-Placement-Coaching
- Gezielte Resilienztrainings
- Führungskräfteentwicklungsprogramme
- Zusammenarbeit mit Spitzensportlern
- Referentin bei der Europäischen Akademie in Bozen, am Management Centrum in Innsbruck (für Unternehmenskultur), bei der Akademie für Weiterbildung der PH Heidelberg, am FORUM-Institut, Heidelberg, beim Management Circle, Frankfurt.



## Georg Atréus Heimgärtner

Business-Coach IHK  
Sport-Mental-Coach  
Geschäftsführender Gesellschafter Ammersee F&B GmbH

Unternehmer, Trainer und Coach widmet sich neben dem Einzelcoaching von Führungspersönlichkeiten und dem Training komplexer Teams besonders dem Transfer von Seminarinhalten in den täglichen, praktischen Arbeitsablauf. Sein Anliegen ist die direkte Umsetzung von Theorie in Praxis durch Selbstverantwortung, Konsequenz und guten Humor. Als ehemaliger Gastronom und Winzer, als Musikliebhaber und engagierter Sportler versteht er es, große und kleine Seminare mit intensiven Sinnes-Eindrücken zu verknüpfen. Gemeinsam mit seiner Frau leitet er die Ausbildungsgruppen zum H.B.T. Resilienz- und Businesscoach.

Gegenwärtige Schwerpunkte seiner Arbeit:  
Geschäftsführung Ammersee F&B GmbH  
Geschäftsführung W&H Training GbR  
Organisation und Durchführung des Seminarbereichs  
Sport-Mental-Coaching



### Marina Resort in Bernried am Starnberger See

Eingebettet in die sanften Hügel des Voralpenlandes, umgeben von Wiesen und alten Bäumen liegt das Marina Resort am Rande der malerischen Ortschaft Bernried direkt am Ufer des Starnberger Sees. Die stets wechselnden Ausblicke auf den See und die faszinierend schöne bayerische Landschaft mit dem Panorama der Alpen im Süden lassen Sie schon bei der Ankunft die geschäftige Hektik des Alltags vergessen.

In dieser inspirierenden Umgebung bietet das Marina Resort Erholungssuchenden ihren persönlichen Rückzugsort. Harmonisch fügt sich die Architektur in die weitläufigen Gartenanlagen entlang des Seeufers. Die sieben Häuser des Resorts und des Seerestaurants bilden einen Ort, der Ruhe und Muße atmet.

### Termine der Ausbildung

25.01. - 28.01. 2012  
08.03. - 10.03. 2012  
09.05. - 12.05. 2012  
28.06. - 30.06. 2012  
27.09. - 29.09. 2012  
24.10. - 27.10. 2012  
22.11. - 24.11. 2012

Prüfung im Januar 2013

### Teilnahmegebühr:

Seminargebühr: 6.000 Euro zzgl. 19% MwSt.

Für Selbstständige/Selbstzahler: 4.800 Euro zzgl. 19% MwSt.

Prüfungsgebühr: 300 Euro zzgl. 19% MwSt.

Übernachtung, Vollpension 3.105 Euro inkl. MwSt.

W & H Training



Wellensiek & Heimgärtner



W&H Training GbR

Eichenstrasse 19  
82396 Fischen am Ammersee

mobil +49 171 645 99 17

Tel. +49 8808 921 688

Fax +49 8808 921 677

e-mail [info@whtraining.de](mailto:info@whtraining.de)  
[www.whtraining.de](http://www.whtraining.de)

