

IFSM NEXT

Sondernews mit Impulsen, Praxisberichten und Stimmen aus der Sparkassenwelt



ki - generiert

leadership first

Warum gute Führung in Sparkassen immer wichtiger wird

sparkasse koblenz

Führung neu denken

kreissparkasse herzogtum lauenburg

interne zertifizierte Sales-Coach-Ausbildung

ifsm.wirkt.

Menschen bewegen. Zukunft gestalten.
www.ifsm-online.com



was sie erwartet

SEITE

editorial mit timo gerst 03
Führung war schon immer ein Erfolgsfaktor - heute ist sie eine zentrale Zukunftsfrage.

leadership first! 05
Wandel der Anforderungen: Warum gute Führung in Sparkassen immer wichtiger wird.

das führungsprojekt mit umsetzungsgarantie in der sparkasse koblenz 08
Führung neu denken - ein Erfahrungsbericht

sales-coach-ausbildung in der kreissparkasse herzogtum lauenburg 15
Ein Erfahrungsbericht.



ki - generiert

editorial

Führung war schon immer ein Erfolgsfaktor – heute ist sie eine zentrale Zukunftsfrage.

Sparkassen stehen mehr denn je vor der Herausforderung, die immer engere Regulatorik zu erfüllen, einer hohen Sorgfaltspflicht nachzukommen und die Prozesse möglichst aller Bereiche zu vereinheitlichen, und das bei möglichst hoher Kundenzufriedenheit. Zugleich gilt es, ihre Mitarbeitenden wirksam zu führen, zu binden und zu entwickeln. In Zeiten von Fachkräftemangel, neuen Generationen mit veränderten Erwartungen und zunehmender Komplexität reicht es nicht mehr aus, Führung „nebenbei“ zu betreiben.

Moderne Finanzunternehmen brauchen Führung, die Orientierung gibt, Entwicklung ermöglicht, Sinn stiftet und dabei den oben genannten Anforderungen Rechnung trägt. Wer sich nicht auf die Balance von internen Notwendigkeiten, Kundenanforderungen und die Mitarbeitenden-Motivation fokussiert, riskiert langfristig die eigene Leistungsfähigkeit. Zeit und Aufmerksamkeit für Mitarbeitende sind kein Luxus – sie sind eine strategische Investition.

Genau hier setzt ifsm an. Wir begleiten Sparkassen beim Umsetzen klarer Führungsbilder, bei der Entwicklung wirksamer Führungskompetenzen, in Changeprozessen sowie in der nachhaltigen Personalentwicklung. Praxisnah, partnerschaftlich und mit Blick auf das, was Führung heute und morgen leisten muss.

Mit diesen **ifsm News für die Sparkassenbranche** geben wir Führungskräften und Personalverantwortlichen zukünftig eine Plattform: für Kundenstimmen zu unseren Projekten, ehrliche Praxisberichte und fundierte Impulse rund um Führung und Personalentwicklung. Viel Freude beim Stöbern und Lesen.

Herzlichst Ihr

Timo Gerst



sparkassen mit denen wir schon zusammen arbeiten:





leadership **first!**

Wandel der Anforderungen: Warum gute Führung in Sparkassen immer wichtiger wird

Mit dem Fachkräftemangel in Deutschland hat sich dieses Paradigma verschärft: Laut aktueller Gespräche sind viele Sparkassen mit Problemen bei der Besetzung offener Stellen konfrontiert.

Parallel steigen die Ansprüche der Mitarbeitenden: Flexible Arbeitszeiten, moderne Arbeitsbedingungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und eine wertschätzende Unternehmenskultur sind heute oft Grundvoraussetzungen für Fachkräfte, die es zu gestalten gilt. Und zugleich wächst die Komplexität der Anforderungen – nicht nur bezüglich Kunden und regulatorischer Rahmen, sondern auch in internen Prozessen, Digitalisierung, Spezialisierung und Strukturierung der Sparkassen. „Wenn nun auch mehr und mehr KI in die Sparkassen kommt, wird der Change in vielen Bereichen auch enorme Anstrengung in der Führungsarbeit verlangen, bis der gewonnene Nutzen größer wird, als der Aufwand!“ sagte kürzlich eine Teilnehmerin in einem Workshop.

In diesem sich wandelnden Umfeld wird klar: Das Fach- und Beratungswissen als Unternehmer allein reicht

nicht mehr. Um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, Mitarbeitende zu binden und das eigene Wachstum nicht zu gefährden, brauchen Sparkassen zunehmend moderne Führung – mit klaren Strukturen, geliebter Kultur und einem Bewusstsein für Mitarbeiterentwicklung.

Führungsresonanz im Dialog

Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels und der steigenden Bedeutung von Mitarbeiterbindung und Unternehmenskultur investieren vielen Sparkassen intensiv in Führung - durch Coaching, Weiterbildung, strukturierte Leadership-Programme oder verbindliche Führungsleitlinien. Diese sind ein Versprechen an die Mitarbeitenden. Hier gilt es auch neben dem Leitbild klare „Rituale“ zu schaffen, um diese Leitlinien erlebbar zu machen. Das sind klar vereinbarte Meetings und Gespräche mit Mitarbeitenden und weitere Instrumente der Führung. Instrumente bilden aber nur das „WAS die Führungskraft tun kann“ wieder. Entscheidender wird am Ende sein, „WIE sie es macht“.

Hier gilt es, in den Dialog zu gehen, z.B. indem man die Mitarbeitenden regelmäßig in „Soundingsessions“ befragt, ob dieses Versprechen denn eingehalten wurde:

- Wie hast Du Deine Einarbeitung erlebt?

- Wie hast Du die Feedbackgespräche erlebt?
- Welche Bestätigungen und Wünsche hast Du an Deine Führungskraft? etc.

Die Unternehmensleitung oder Personalleitung erhalten so eine direkte Rückmeldung zu der Umsetzung der Führungsleitlinien und kann dann handeln, wenn Nachholbedarf an der einen oder anderen Stelle besteht. Der wichtigere Effekt ist aber, dass aufgrund der Dialoge die Führungskraft selbst meist achtsamer in der Führung ist und das Versprechen an die Mitarbeitenden aktiver vor Augen hat. Durch diesen Dialog kann aus einem Monitoring-Prozess ein selbständiger Entwicklungs-Prozess werden.

In solchen Häusern kann eine bewusste Führungskultur über den Fortbestand entscheiden: Gute Führung heißt hier, nicht nur Kundenbedürfnisse und fachliche Leistung zu managen, sondern ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende sich entwickeln, motiviert bleiben und langfristig im Unternehmen bleiben wollen.

Warum heute mehr denn je die Führung sinnvoll ist

- Mitarbeiterbindung vor Rekrutierung: In Zeiten, in denen Fachkräfte rar sind, wird es wichtiger, bestehende Mitarbeitende zu halten. Eine gute Führungskultur wirkt nicht nur motivierend, sondern bindet Talente langfristig.

- Wettbewerb um Fachkräfte verlangt Flexibilität und moderne Arbeitskultur: Die Digitalisierung, neue Arbeitsformen, Homeoffice und andere moderne Arbeitsbedingungen sind längst keine „Extras“ mehr, sondern zentrale Erwartung vieler Bewerber.
- Komplexität und steigende Anforderungen an Prozesse: Das regulatorische Umfeld, die Digitalisierung, anspruchsvollere Kunden und Spezialthemen verlangen mehr Koordination, Spezialisierung und Teamarbeit – ohne gute Führung droht Überlastung und Ineffizienz.
- Kunden erwarten zunehmend „gute“ Beratung. Das ist nicht neu, aber entscheidender als das, „WAS“ wir am Kunden machen, ist die Frage, „WIE“ wir es machen. Um dieser Kunden-Bindungs-Rolle gerecht zu werden, braucht es stabile interne Strukturen und motivierte Mitarbeitende – beides hängt stark von guter Führung ab

In diesem Wandel kann ein Partner wie ifsm einen wertvollen Beitrag leisten – durch die Begleitung beim Aufbau von Führungsleitbildern, Trainings, Change-Prozessen und nachhaltiger Personalentwicklung.

In diesem ifsm-Sparkassen-Sondernews stellen wir Ihnen Kundenstimmen und Praxisberichte zusammen, die Ihnen ein Beispiel unserer Arbeit geben soll. **Wir freuen uns auf Ihre Anfrage.**



Die Bilder dieses Artikels sind mit KI generiert. Die Personen sind frei erfunden.



2. ifsm kongress 2026

systemisch führen

„wir können nicht nicht entscheiden!“



Zukunft der Sparkasse sichern – Umgang mit künstlicher Intelligenz, die Strukturierung der Kund:innen usw. – in den meisten Instituten braucht es hierzu tragfähige Entscheidungen für eine gute Zukunft. Kommen Sie zu unserem Kongress: „Systemisch führen – Entscheidungen treffen“.

Der 2. ifsm-Kongress „Systemisch Führen“ bietet genau dafür Inspiration und konkrete Impulse.

Was Sie erwartet:

- Impulse renommierter Speaker:innen
- Praxisnahe Vorträge & Workshops
- Austausch mit Führungskräften aus unterschiedlichen Branchen

Ort: Schindlerhof, Nürnberg

Datum: 5. & 6. November 2026

Keine Infos mehr verpassen und QR Code scannen



stimmen unserer kund:innen



**Nicole Rausch, Leiterin Personal + Weiterbildung,
Sparkasse Koblenz**

„Wir arbeiten seit über 17 Jahren mit ifsm zusammen. Dabei setzen wir insbesondere auf die Erfahrungen in den Bereichen Changemanagement, Führungskräfteentwicklung und Vertriebsqualifizierung. Für uns zeichnet ifsm darüber hinaus aus, dass auch gezielte individuelle Maßnahmen konzipiert und erfolgreich umgesetzt werden.“



**Heiko Westphal, Vorstand für den
Vertrieb, Kreissparkasse Herzogtum
Lauenburg**

„Echte Entwicklung beginnt dort, wo Menschen Verantwortung für ihren Erfolg übernehmen. Ich bin ifsm dankbar für die inspirierenden Impulse der Ausbildung und dafür, Teil dieser Reise gewesen zu sein.“



**Andrea Kolleker-Fuß, Referentin
Personalentwicklung, Sparkasse Krefeld**

„ifsm steht für uns:
...für eine professionelle Führungskräfteausbildung und hohe fachliche Expertise
...ein angenehmes Miteinander auf Augenhöhe mit Humor und Sensibilität in der Zusammenarbeit
...und das gemeinsame Nachdenken über die beste Lösung!“



Herzlich Willkommen zum Kongress Führung neu denken

Vallendar, 18.06.2024

 Sparkasse
Koblenz



führung neu denken

das führungsprojekt mit umsetzungsgarantie in der sparkasse koblenz

Ein Erfahrungsbericht von **Nicole Rausch** (Leiterin HR), **Marion Mikus** (stv. Leiterin HR) und **Timo Gerst** (ifsm)

Ein Anfang, der alles verändert hat Nicole Rausch & Marion Mikus

„Das haben wir so noch nie gemacht – na dann mal los!“

Dieser Satz fiel sinngemäß nach einem kurzen Blickkontakt zwischen uns im Personalmanagement und ging über in ein Lächeln – und markierte den eigentlichen Startpunkt eines Projektes, das Führung in unserer Sparkasse Koblenz konsequent neu gedacht hat. Nicht nur inhaltlich, sondern vor allem im Vorgehen. Denn schnell war klar: Wenn wir Führung wirklich weiterentwickeln wollen, dann reicht es nicht, neue Seminare aufzusetzen oder bewährte Modelle zu wiederholen. Führung sollte von innen heraus entstehen – aus der Organisation selbst, mit echter Beteiligung und mit spürbarer Wirkung im Alltag.

Gute Basis – und der Mut, weiterzugehen

Die Sparkasse Koblenz verfügte bereits über eine fundierte Führungsausbildung, unter anderem mit Formaten wie zum Beispiel „Das Prinzip der minimalen Führung“. Doch gemeinsam entstand die Frage:

Was braucht Führung heute wirklich – und wie gelingt Umsetzung statt Konzeptablage?

Es galt also, ggf. den vorhandenen Führungstools ein Update zu verpassen und durch moderne Führungstools zu ergänzen.

Der Vorstand, vertreten durch **Matthias Nester** und **Jörg Perscheid**, hat diesen Weg nicht nur ermöglicht, sondern aktiv unterstützt: mit Vertrauen, Gestaltungsfreiheit und der Bereitschaft, neue Wege zuzulassen.

Ein klarer Rahmen, ein agiler Weg

Es gab einen durchdachten Gesamtfahrplan, der aber im agilen Sinne strukturgebend ist und zugleich ausreichend Beweglichkeit ermöglicht, um auf Erkenntnisse aus der Praxis reagieren zu können. Diese Mischung wurde später zu einem der Erfolgsfaktoren.

Die einzelnen Schritte – und was sie bewirkt haben

Timo Gerst

Sommer 2023: Workshop mit der zweiten Führungsebene, den Bereichsleitenden

Der Auftakt war bewusst breit angelegt. Gemeinsam mit allen Bereichsleitenden haben wir eine ehrliche Bestandsaufnahme zum Thema Führung vorgenommen. Was funktioniert gut? Wo hakt es? Und vor allem: Welche Führungsthemen müssen wir gemeinsam neu denken?

Das Besondere:

Die Themen wurden hier erarbeitet und in zwei weiteren Runden (Vorstand und Pilotgruppe) zur Abstimmung gegeben, um eine möglichst hohe Akzeptanz zu gewährleisten.

Herbst 2023: Themencheck: Runde 2 mit dem Vorstand

Die identifizierten Themen wurden mit dem Vorstand reflektiert, diskutiert und freigegeben, um sie in einer finalen Runde einer letzten Prüfung und Anpassung zu unterziehen. Aber damit war klar:

Diese Themen haben strategische Relevanz – und Rückendeckung von ganz oben.

September 2023: Start der Pilotgruppe

Eine Pilotgruppe aus Führungskräften aller Ebenen und Bereiche startete mit einem intensiven Workshop. Ziel war es, die Themen in dieser dritten Runde zu finalisieren, damit diese in die konkrete weitere Projektarbeit gehen sollten. Hier wurde die Idee gelebt, möglichst viele Meinungen aus dem gesamten Führungskreis ein-

zubinden.

Die sechs Kernthemen, die herausgearbeitet wurden:

- OE-übergreifende Zusammenarbeit
- Feedbackkultur mit neuen Methoden
- Schlanke Lösungen nach dem 80/20-Prinzip
- Mitarbeiterbindung durch wirksame Führung
- Selbstverantwortung durch Delegation
- Konstruktive Fehlerkultur

Januar-Februar 2024: Alle Führungskräfte sind beteiligt

Nicole Rausch & Marion Mikus:

Die rund 65 Führungskräfte ordneten sich möglichst zu ihrem Favoriten der sechs Kernthemen zu. Damit entstanden sechs Arbeitsgruppen, die jeweils in einem zweitägigen Impuls-Workshop intensiv an „ihrem“ Thema arbeiteten.



Der Fokus lag klar auf Praxisrelevanz:

- Die Teilnehmenden der Gruppen reflektierten die bisherige Führungsrealität zu ihrem jeweiligen Kernthema
- Sie bekamen Impulse zu „Agilem Denken und Arbeiten“, um dieses Vorgehen im weiteren Verlauf umzusetzen
- Im Fokus standen die Neuentwicklung und Weiterentwicklung konkreter Führungstools bezogen auf das jeweilige Kernthema.
- Anschließend wurden die Probier- und Reflexionsphasen vorbereitet.

Testphase I: Führung auf der „Rüttel-Strecke“

Timo Gerst:

Von Februar bis Mai 2024 ging es in den Probier- und Reflexionsphasen in die echte Praxis. Die entwickelten Tools wurden vier Monate lang von den Gruppenmitgliedern, die sie entwickelt hatten, in der Praxis umgesetzt, getestet, mehrmals in der Gruppe reflektiert, angepasst – und erneut ausprobiert. Bis am Ende jedes Tool den wirkungsvollen Feinschliff besaß.

Ein zentrales Element waren die Piloten aus der Pilotgruppe:

Je zwei Führungskräfte aus dem anfänglichen Piloten-Team betreuten je eine Gruppe mit ihrem Kernthema, arbeiteten dort tatkräftig mit und begleiteten den Prozess, indem sie für den zeitlichen Rahmen, die Reflexion, den Austausch und die finale Dokumentation der wirksamsten Tools sorgten.

Sommer 2024: Der Führungskongress – Weit mehr als eine Präsentation. Sog statt Druck

Nicole Rausch, Marion Mikus und Timo Gerst berichten:

Der Führungskongress wurde zur Führungs-Tool-Show. Jede Gruppe stellte ihre erprobten Tools für ihr Kernthema so vor, dass die anderen Führungskräfte Lust bekamen, sie selbst auszuprobieren. Kreativ, praxisnah und lebendig hat jede Gruppe vollen Einsatz gezeigt. Mal als Film, als Quiz, als Rollenspiel oder ergreifende Stories und Praxisbeispiele – und immer mit Raum für Diskussion und Praxistipps.

Somit gab es für jedes der 6 Kernthemen mehrere Tools, die in einem Handbuch mit einem „Tool-Steckbrief“ in umsetzbarer Form beschrieben wurden.

Am Ende wählte jede Führungskraft frei und bedarfsorientiert, welche Tools sie künftig einsetzen möchte, die



sie aus den anderen Gruppen kennengelernt hat. Und hier durfte jeder auch bewusst ein bisschen egoistisch sein: „Welches Tool hilft in meiner aktuellen Situation meinem Team und mir am meisten?“

Praxisphase II und Ausblick

Nach dem ersten Kongress im Sommer 2024 bis Juni 2025 hatte also jede Führungskraft die für sie relevanten Tools selbst erprobt. In den einzelnen Bereichen haben sich in diesem Probe-Jahr die Führungskräfte über ihre Erfahrungen ausgetauscht. Eine Zwischenbefragung durch das Personalmanagement gab dem Prozess Schub und zeigte bereits deutliche Wirkungen.

Sommer 2025: Wieder alle in die Halle

Der Führungskongress II im Sommer 2025 machte diese Wirkungen sichtbar:
Live-Berichte, echte Erfahrungen, spürbare Energie.

Timo Gerst:

„Ich war am Ende des 2. Kongresses sprachlos ...und dass nicht als Metapher, sondern es hat mir buch-

stäblich die Worte verschlagen. Das Engagement, die Qualität der Ergebnisse und die positive Ausstrahlung jedes Einzelnen und der gesamten Führungsmannschaft als Team hat mich echt berührt.“

Warum dieses Vorgehen wirkt

- Die Themen kamen aus dem Führungsteam selbst
- Alle Führungskräfte waren aktiv beteiligt
- Die Umsetzung erfolgte bedarfsorientiert
- Der Vorstand unterstützte das Vorgehen konsequent und machte aktiv in der Umsetzung und auf den Kongressen mit
- Lernen geschah in der Praxis – nicht im Seminarraum

Timo Gerst:

Führung wurde nicht verordnet, sondern gemeinsam entwickelt und gelebt.

Klasse und Dankeschön an die gesamte Führungsmannschaft der Sparkasse Koblenz

Fazit Nicole Rausch und Marion Mikus:

Führungskräften kommt eine zentrale Bedeutung bezüglich Mitarbeiterbindung zu, was in Zeiten von hoher Veränderungsgeschwindigkeit und Fachkräftemangel im Allgemeinen und Arbeitgeberattraktivität im Speziellen einen besonderen Erfolgsfaktor darstellt.

Unsere Idee zu „Führen neu denken“ ist nun etabliert, wir entwickeln sie stetig weiter und sind stolz, dass wir die Erfolge daraus auch in unseren Mitarbeiterbefragungen bestätigt bekommen.

Danke an Timo Gerst von ifsm für die tatkräftige Unterstützung!

messe zukunft Personal
das dürfen sie nicht verpassen!



EUROPE

15. – 17.09.2026

**MELDEN SIE SICH BEI UNS FÜR IHR
PERSÖNLICHES FREITICKET**

sales-coach-ausbildung – intern, zertifiziert, systemisch

Erfahrungsbericht Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg Kommentiert von Heiko Westphal – Vertriebsvorstand der Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg

Heiko Westphal zieht ein klares Fazit:

„Nachhaltige Veränderung passiert nicht durch Druck, sondern durch innere Überzeugung.“, und beschreibt damit eine wesentliche Grundhaltung dieser internen Ausbildung zum systemischen Sales-Coach. Und aus Überzeugung heraus ist er mit seinen sieben Kolleginnen gemeinsam von A-Z durch diese Ausbildung gegangen. „Heute schließen wir ein intensives Kapitel ab, das uns nicht nur fachlich, sondern auch persönlich enorm weitergebracht hat,“ sagte er nach dem Testing und die Zertifikatsübergabe.

Diese „Entwicklungsreise“ dient dazu, den weiter steigenden bzw. sich verändernden Anforderungen an Führung im Vertrieb der Sparkassen-Finanzgruppe zu entsprechen. Neben fachlicher Steuerung, Zielklarheit und Ergebnisverantwortung rücken die nachhaltige Entwicklung von Mitarbeitenden, die Qualität der Führungsdialoge sowie die Stärkung des eigenen Ergebnisbewusstseins zunehmend in den Fokus. Vor diesem Hintergrund entschied sich die Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg bewusst für einen besonderen Qualifizierungsansatz: die Durchführung der systemischen Sales-Coach-Ausbildung intern, zertifiziert und maßgeschneidert auf die Bedarfe des Hauses.



Dieses Bild ist mit KI generiert, die Personen sind frei erfunden.

Interner Rahmen als strategischer Erfolgsfaktor

Die Ausbildung fand mit Führungskräften der Sparkasse Herzogtum Lauenburg statt. Dieser interne Rahmen erwies sich als wesentlicher Qualitäts- und Wirkfaktor. Inhalte, Fallbeispiele und Übungen konnten konsequent auf die Strukturen, Führungsinstrumente und strategischen Zielbilder der Sparkasse ausgerichtet werden. Bestehende Vertriebs- und Führungslogiken wurden nicht ersetzt, sondern gezielt um systemische Coaching-Elemente ergänzt.

Für die Personalentwicklung ergab sich daraus ein klarer Mehrwert: Führungskräfte entwickelten Coaching-Kompetenzen nicht losgelöst von der Organisation, sondern integriert in die sparkassenspezifische Führungskultur.

Die Teilnehmenden kamen aus dem Führungskreis des Vertriebs: darunter Vertriebsdirektoren, die Leitung Immobilien, Vertriebsmanagement, Gruppenleitende sowie der Vertriebsvorstand Heiko Westphal: „Als angehende Sales Coaches haben wir gelernt, wie wir Gemeinsamkeit fördern, Potenziale sichtbar machen und Menschen ermutigen können, ihren eigenen Weg zu gehen.“

Struktur, Dauer und didaktisches Design – Der Weg

Die systemische Sales-Coach-Ausbildung umfasste insgesamt 16 Präsenztage, verteilt auf fünf Module. Die Konzeption folgte einem klaren Entwicklungsbogen von Haltung über Anwendung bis hin zur Überprüfung der Wirksamkeit.

Modul 1: systemisches Sales Coaching und Führung – Grundlagen

Im ersten Modul standen Führungsverständnis, Haltung und systemisches Denken als Coach im Mittelpunkt. Die Teilnehmenden setzten sich intensiv mit der Frage auseinander, was systemisches Arbeiten im Kontext von Sparkassenführung konkret bedeutet. Dabei wurde Coaching nicht als Methode, sondern als Führungshaltung verstanden. Wie gestalte ich den „teachable Moment“

Modul 2: Coaching on the Job

Dieses Modul fokussierte die Anwendung im Vertriebsalltag bei der Begleitung on the Job. Zentrale Themen waren präzise Beobachtung, differenzierte Analyse von Führungssituationen sowie der gezielte Einsatz von Coaching-Interventionen. Besonderes Augenmerk lag auf der Frage, wie Coaching on the Job im Tagesgeschäft Akzeptanz im Team findet und die Führungskraft wirksames Feedback gibt.

Modul 3: Der Sales Coach als Begleiter:in – Methodenkompetenz

Hier erhielten die Teilnehmenden eine fundierte Toolkiste für Sales Coaches. Ziel war es, Mitarbeitende im Vertrieb so zu begleiten, dass deren Lösungs- und Entscheidungskompetenz nachhaltig gestärkt wird – ein zentrales Anliegen moderner Sparkassenführung. „Systemische Fragen“, das Modell „PUZZLE“ und „Von der Problem- zur Lösungsorientierung“ seien hier stellvertretend genannt.

Modul 4: Sales-Coaching im Team

Teamcoaching stellt besondere Anforderungen an Führungskräfte. In diesem Modul ging es um das Verständnis von Teamdynamiken und der Umgang damit, Rollen und deren Wirkmechanismen sowie um die Fähigkeit, Teams lösungsorientiert zu begleiten und weiterzuentwickeln. „Teamsitzungen so zu gestalten, dass die Mitarbeitenden Sorge haben, die nächste zu verpassen!“ ist hierbei eine ganz neue Zielsetzung.

„Besonders stark wurde uns bewusst, wie wichtig Teamspirit ist: Wenn jeder Einzelne Verantwortung übernimmt, entsteht eine Dynamik, in der Teams über sich hinauswachsen. Aus Kollegen werden Mitgestalter – aus Gruppen werden starke Gemeinschaften,“ betonte Heiko Westphal.

Modul 5: Testing und Abschluss

Im letzten Baustein haben alle Teilnehmenden gezeigt, was sie für die Praxis gelernt haben. Anhand eigener Fälle zeigten die Teilnehmenden, wie sie systemisches Coaching in konkreten Führungssituationen anwenden. Dieses Modul stellte sicher, dass die vermittelten Inhalte nicht nur verstanden, sondern auch wirksam umgesetzt werden können.

Natürlich wurde danach das Zertifikat in einem würdigen Rahmen und mit allem Stolz übergeben.

Workshops sind das eine... Nachhaltigkeit das andere

Ein zentrales Qualitätsmerkmal der Ausbildung war der konsequente Praxistransfer. Zwischen den Modulen erhielten die Teilnehmenden konkrete Umsetzungsaufgaben, die im eigenen Führungsalltag angewendet werden mussten. Die Erfahrungen wurden in selbstorganisierten Lerngruppen reflektiert und durch kollegiale Fallberatungen vertieft.

Darüber hinaus erstellte jeder Teilnehmende einen persönlichen Lernbericht. Dieser enthielt ein differenzierte Reflexionsfragen der eigenen Führungs- und Coachingpraxis:

- Was hat in der Umsetzung gut funktioniert und

wodurch ist es mir gelungen?

- Wo erlebte ich Grenzen oder Schwierigkeiten und welche Lernerfahrungen habe ich daraus gezogen?

Die Lernberichte wurden vom wissenschaftlichen Beirat von ifsm begutachtet und bewertet und stellten damit eine grundlegende Qualitätssicherung für die Zertifizierung dar.

Wahrnehmbare Wirkung im Führungsalltag

„Die Teilnehmenden haben es uns sehr angetan!“ Uwe Reusche und Timo Gerst haben die Module im Wechsel trainiert. „Wir waren sehr berührt von dem hohen Engagement der Teilnehmenden während der gesamten Ausbildung. Die Module waren geprägt von intensiven Diskussionen, hoher Praxisnähe und einer ausgeprägten Bereitschaft zum Ausprobieren, Neugier und Selbstreflexion. Mehrfach wurden Prioritäten im Tagesgeschäft angepasst, um eine durchgängige Teilnahme zu ermöglichen.“

Schon „auf der Reise“ wurde die Wirkung der Ausbildung in der veränderten Qualität der Führungsarbeit. Coaching wurde zunehmend als bewusste Führungsentscheidung eingesetzt – in klarer Abgrenzung und Ergänzung zur klassischen Steuerungsfunktion.

Stimmen aus der Abschlussrunde

Die Rückmeldungen aus der Feedback-Abschlussrunde

de der Teilnehmenden verdeutlichen die Wirkung der Qualifizierung:

Beobachtungen in der Praxis:

- Mehr Lösungsorientierung im Team
- Steigende Eigenverantwortung
- Die Lösungskompetenz der Mitarbeitenden wird bewusster aktiviert
- Entlastung der Führungskräfte durch selbstständig gelöste Themen

Gesamtbewertung der Ausbildung:

- Hoher Stolz, Teil dieser Qualifizierung gewesen zu sein
- Enormer Praxisbezug
- „Eine konsequente Entwicklungsreise aus Wissen, Anwendung und persönlicher Reifung.“
- Spürbar höhere Qualität der Mitarbeitenden-Gespräche

Heiko Westphal zieht als Gesamtfazit:

„Ich bin dankbar für die inspirierenden Impulse, für das gemeinsame Lernen und dafür, Teil dieser Reise gewesen zu sein. Jetzt beginnt die spannende Phase, dieses Wissen in die Praxis zu tragen und andere dabei zu unterstützen, ihre beste Version am Arbeitsplatz zu entfalten. Ein herzliches Dankeschön geht an das Team Uwe Reusche und Timo Gerst von #ifsm für die tolle Begleitung.“



Prince Sharma • 1.
Gruppenleiter Finanzberatung & stellv. Filialdirektor
5 Tage •

🎓 Abschluss geschafft – SalesCoach Ausbildung bei der ifsm 🎉

Heute durfte ich meine SalesCoach-Zertifizierung erfolgreich abschließen. In den letzten 9 Monaten habe ich diese Ausbildung gemeinsam mit weiteren Führungskräften aus der [Kreissparkasse Herzogtum Lauenburg](#) durchlaufen – eine intensive, lehrreiche und sehr bereichernde Zeit.

Ein großes Dankeschön an die ifsm für die praxisnahe, inspirierende Begleitung sowie an meinen Arbeitgeber, die Kreissparkasse, für das Vertrauen. Diese Investition in meine persönliche und fachliche Weiterentwicklung ist alles andere als selbstverständlich und weiß ich sehr zu schätzen.

Ein besonderer Dank gilt Uwe und Timo von der ifsm für ihre Kompetenz, ihre klaren Impulse und die wertschätzende Begleitung während der gesamten Ausbildung.

Ich nehme viele neue Impulse für Führung, Coaching und nachhaltigen Vertrieb mit – und freue mich darauf, das Gelernte in der Praxis weiter umzusetzen.

📸 Ein besonderer Moment von unserer heutigen Zertifizierung.

[#SalesCoach](#) [#Weiterbildung](#) [#Führung](#) [#Sparkasse](#) [#ifsm](#)
[#PersönlicheEntwicklung](#) [#Dankbarkeit](#)

