



## **Führungskräfte-Ausbildung 2025-2026**

inkl. Persolog-Leadershipmodell, Führungsinstrumente, agiles und resilientes Führen, Kommunikationspsychologie, Selbstmanagement, Sheepness und Persönlichkeitsentwicklung

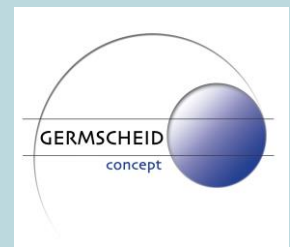
Konzept und Leitung:

Erwin Germscheid

Germscheid-Concept, Neitzerter Str. 10, 57639 Rodenbach

Information und Anmeldung unter.

Tel.: +49 2684-958260, Mail: [info@germscheid-concept.de](mailto:info@germscheid-concept.de)



Gliederung:

A. Einleitung	Seite 2
B. Ziele der Ausbildung	Seite 3
C. Beschreibung der Inhalte	Seite 3
D. Termine, Organisatorisches und Trainer	Seite 9

## A. Einleitung

Die hier angebotene Führungskräfte-Ausbildung besteht aus vier Modulen und optional anschließendem Coaching an insgesamt ca. 11,5 Tagen (10 Tage ohne Coaching). Das Beratungsunternehmen Germscheid-Concept führt diese Ausbildung seit 2006 durch. Abläufe und Inhalte können je nach Erwartungen und Bedürfnissen erweitert bzw. angepasst werden.

Die Ausbildung basiert auf folgenden drei Grundsäulen:

- **Auseinandersetzung mit der Führungsrolle** als roter Faden der gesamten Ausbildungsreihe. Es geht nicht bloß um die isolierte Vermittlung von Wissen und die Einübung von Techniken, sondern stets auch um die Reflexion, wie ich in Führungssituationen authentisch meiner Rolle als Führungskraft sowohl meinem Team als auch meinen vorgesetzten Führungskräften gegenüber gerecht werden kann. Ziel ist die Reflexion und Festigung der eigenen Führungspersönlichkeit.
- **Praxisorientierung** durch einen Anteil von Praxisübungen, Fallsimulationen und Bearbeitung von echten Praxisfällen der Teilnehmer:innen sowie dem an die Trainings optional anschließenden Coachingssequenzen. Die Praxisorientierung wird verstärkt durch den ausführenden Trainer, der sowohl langjährige Erfahrung in der Begleitung (Coaching, Supervision, Training) von Führungskräften hat, als auch eigene langjährige Führungserfahrung einbringt.
- **Bodenständiger Theorieanspruch:** Wie beim Autoführerschein, basiert die Ausbildung (sozusagen einem „Führungs-schein“) auf dem Verständnis einer praktischen und einer theoretischen Ausbildung. Jedes Training wird mit gängigen theoretischen Grundlagen begonnen, die den Zweck haben, das eigene Führungshandeln begründen und reflektieren zu können.

## **B. Ziele der Ausbildung**

1. Aneignung von Wissen über Grundlagen der gängigen, aktuellen Führungsmodelle
2. Einübung von Fertigkeiten in Bezug auf ausgewählte Grundkonzepte der Mitarbeiterführung
3. Reflexion und Festigung der eigenen Rolle als Führungskraft im Spannungsfeld zu eigenen Kollegen, den fachlichen Herausforderungen und der Beziehung zu weiteren Führungsebenen.
4. Reflexion und Entwicklung der eigenen (Führungs-) Persönlichkeit anhand valider Modelle, wie z.B. dem PERSOLOG-Leadership-Profil.
5. Sicherheit gewinnen in der Ausübung der Führungsrolle in unterschiedlichen erfolgskritischen Führungssituationen. Vor allem Handlungssicherheit in allen Formen der Mitarbeitergespräche und der Konfliktmoderation.
6. Stärkung der Fähigkeit zur kollegialen Beratung unter Führungskräften.

## **C. Beschreibung der Module und Inhalte der Führungskräfte-Ausbildung**

**(Inhalte und Reihenfolge variieren auch nach Bedürfnislage der Teilnehmenden und deren Arbeitsfelder)**

**Thema/ Titel:**

**„Die Reise beginnt“ – Führungspersönlichkeit zwischen Kollegialität, Fachlichkeit und Mitarbeiterführung**





## **Führung und Teamkooperation erleben**

Führung und die Kooperation des Teams erleben – dafür bieten wir seit vielen Jahren das Setting „Führung einer (echten!) Schafherde“ an. Sheepness und der Wert dieses besonderen Events ist mittlerweile bekannt aus Fachzeitschriften und Buchbeiträgen.

Der Trainingsgruppe wird für einen Tag das „Führen der Schafherde“ übertragen. Doch nicht nur die Schafe sollen über verschiedene Etappen von A nach B gebracht werden, sondern auch die menschlichen Kolleg\*innen brauchen Informationen, und Wissen zur nächsten Etappe... Hier bieten sich zahlreiche Möglichkeiten, Führung, Kommunikation und Kooperation intensiv zu erleben und zu reflektieren. Durch die außerordentliche Umgebung (Naur und die Begegnung mit so vielen Tieren) sowie durch die gemeinsamen Grenzerfahrungen, hat dieser Tag eine besonders hohe teambildende und persönlichkeitsprägende Wirkung. Die Reflexionen und erlebten Bilder dieses Tages werden von den Trainern und den Teilnehmer:innen erfahrungsgemäß über die gesamte Ausbildungszeit hinweg immer wieder aktiviert und dienen der Versinnbildlichung von Führungskonzepten.

## **Grundkonzepte der Führungstheorie und Führungspersönlichkeit**

Auf der Basis von Sheepness wird nun ein gemeinsames Führungsverständnis erarbeitet. Es gründet auf führungstheoretischen Konzepten einerseits sowie aus der situationsbezogenen Reflexion der eigenen Persönlichkeit andererseits. In Übungen werden Standard-Führungssituationen gemeinsam ausprobiert, reflektiert und modelliert.

Inhalte:

- Führungsstile
- Mitarbeiterorientierte versus aufgabenorientierte Führung
- Situative Führung und Reifradmodell
- Reflexion der (Führungs-)Persönlichkeit
- Erarbeitung des persönlichen PERSOLOG-Leadership Modells
- Reflexion der Führungsrolle



## **Thema/ Titel: Führung und Kommunikation – Führen heißt Gespräche führen**

Das wohl wichtigste Instrument in der Mitarbeiterführung ist die Kommunikation. Die Fähigkeit, Kommunikationsverläufe analysieren und steuern zu können, trägt wesentlich zur Führungskompetenz bei. In diesem Modul geht es insbesondere um die Gesprächsführung im Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in.

### **Grundkonzepte der Kommunikationspsychologie**

Am ersten Tag werden die wesentlichen Konzepte der Kommunikationspsychologie bearbeitet und hinsichtlich ihres Nutzens für die Praxis reflektiert. Dies geschieht in einer Mischung aus Präsentation durch den Trainer, erlebnisorientierten Übungen und Gruppenarbeiten mit Präsentation und Diskussion der Arbeitsergebnisse. Eine zentrale Rolle spielt erneut die eigene Persönlichkeit, die den Kommunikationsstil maßgeblich beeinflusst.

### **Gesprächsführung, Ziel- und Lösungsorientierte Strukturierung von Gesprächen mit Mitarbeiter:innen**

Am zweiten und dritten Tag werden typische Gesprächssituationen anhand von Gesprächsleitfäden geübt und mittels Teilnehmer:innen- und Trainerfeedback ausgewertet. Hier können vorgegebene Leitfäden der Organisation genutzt werden.

Das „Übungsmaterial“ speist sich dabei auf herausfordernden Fallsimulationen sowie aus Praxisbeschreibungen der Teilnehmer:innen. Die bedeutende Kompetenz, Feedback geben und nehmen zu können ist ebenfalls Inhalt des Trainings und wird anhand der wiederkehrenden Feedbacks nach den Übungen intensiv trainiert.



Inhalte:

- Führungswerkzeuge
- Eisbergmodell
- Sender-/Empfänger-Modell
- Vier Seiten einer Nachricht
- Aspekte der Transaktionsanalyse
- Fragetechniken und Aktives Zuhören
- Metakommunikation
- Feedback geben und nehmen
- Mögliche Gesprächssettings: Zielvereinbarung, Aufgabensteuerung, Personalentwicklung, Korrektur/Kritik

**Thema/ Titel: Führung von Teams**

### **Die Dynamik von Teams als Anlass zum Führen**

Schwerpunkt dieses Trainings ist Führung des Teams als Gruppe. Dem Team einen geeigneten Rahmen für eine produktive Leistungserbringung und Aufgabenerfüllung zu geben, ist Aufgabe von Führung. Dabei sollten Führungskräfte die Teamdynamik kennen – denn Veränderungen in der Zusammensetzung des Teams, in der Aufgabenstruktur oder in sonstigen Umfeldbedingungen wirken sich in der Regel auf die Leistungsfähigkeit von Teams aus. Die Art der Intervention durch die Führungskraft ist ausschlaggebend für die Entwicklung und Produktivität eines Teams. Teamdynamik wird erlebbar gemacht, wird reflektiert und Vor- und Nachteile verschiedener Führungsinterventionen besprochen.

### **Das Teammeeting**

Die Kommunikation zwischen Führungskraft und Team ist eine andere als die zwischen Führungskraft und dem/der Mitarbeiter:in als Einzelperson.

In praktischen Übungen wird die Kompetenz gestärkt, Teammeetings zu leiten und zu moderieren, sowie Workshopssettings (z.B. Strategietag, Teamentwicklung, Konzeptentwicklung) mit dem Team zu konzipieren und zu moderieren.

Inhalte:

- Die Phasen der Team-/Gruppenentwicklung
- Teamentwicklung als Anlass für Führung
- Grundlagen der Moderation von Gruppen
- Qualitätsmerkmale für effiziente Teamgespräche
- Aspekte aus dem agilen Management und dazugehörige Tools





## **Thema/ Titel: Beratende Führung von Teams – Die Führungskraft als Konfliktmanager und „Ganzheitliche Führung“**

### **Konflikte und ihre Dynamik verstehen**

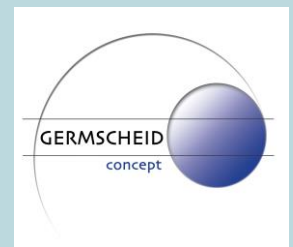
Der Umgang mit Konflikten im Team ist eine wichtige Führungsaufgabe. Ein professioneller Umgang mit Konflikten setzt das Verstehen von Konflikten voraus. Am ersten Tag werden Grundlagen des Konfliktmanagements gemeinsam erarbeitet und in praktischen Übungen vertieft. Ziel ist hier, primär der eigenen Führungsrolle in Konfliktsituationen mit Mitarbeiter:innen gerecht zu werden, gleichzeitig jedoch zu erkennen, wann die Grenze des eigenen Handelns erreicht ist und Dritte einbezogen werden sollten oder müssen.

### **Kollegiale Beratung**

Am zweiten Tag wird ein Perspektivwechsel vollzogen. Hier geht es um problematische Themen von „Anderen“ und die Situation, diese als Außenstehender beratend zu bearbeiten. Die hierfür eingesetzte Methode ist die kollegiale Beratung.

### **Selbst-bewusst-heit entwickeln**

Die Reflexion der eigenen Führungspersönlichkeit ist Voraussetzung für eine gelingende ganzheitliche Führung. Anhand der Reflexionsinseln Identität, Rolle und Auftrag wird das eigene Profil bewusster und schärfer umrissen. Anhand unterschiedlicher Modelle werden durch Feedback und Reflexionseinheiten, Veränderungshemmnisse bewusster und Entwicklungsaufgaben formulierbar.



Inhalte:

- Konfliktarten
- Entwicklungsphasen eines Konflikts
- Arten der Konfliktlösung
- Kollegiale Beratung
- Die Haltung des „Beraters“ zwischen erfahrener „kenn-ich-auch“ und ressourcenorientiertem „die-Lösung-kennst-Du-allein“
- Rahmenbedingungen für kollegiale Beratung
- Übungen zum Konfliktgespräch und zu kollegialen Beratungssituationen
- Kompetenzbereiche von ganzheitlicher Führung
- Persönlichkeitsentwicklung

#### **Optional - Modul 5:**

**Coaching von Kleingruppen (4-6 Teilnehmer:innen),**

**3 Einheiten à 3 Stunden im Abstand von ca. 4-6 Wochen**

**Thema/ Titel:**

**Kollegiale Beratung mit dem Fokus auf Themen der Führung und Zusammenarbeit;  
ausschließlich Bearbeitung von Echt-Fällen der Teilnehmer:innen**

(Empfehlung: Durchführung mit digitalem Videokonferenz)

Im Coaching werden Praxisfälle der Führungskräfte durch die Gruppe (andere Führungskräfte) bearbeitet. Hier hat die Gruppe die Möglichkeit, den Transfer der Inhalte der Trainings-Module nochmal intensiver und praxisorientierter zu üben. Außerdem wird die kollegiale Beratung mit dem möglichen Ziel einer Verstärkung – wenn dies vom Auftraggeber gewünscht ist – vertieft.

Schließlich werden Beratungstechniken eingesetzt, besprochen und reflektiert.





## **D. Termine, Kalkulation und Trainer:**

Modul 1: 26. - 27.05.2025 in Grindelwald, Schweiz

Modul 2: 12. - 14.08.2025 in Rodenbach bei Puderbach, Deutschland

Modul 3: 11. - 13.11.2025 in Grindelwald

Modul 4: 20. - 22.01.2026 in Grindelwald

Die hier insgesamt 11 aufgeführten Tage beinhalten einen „Puffertag“, der für unvorhersehbare Verschiebungen bzw. Ausfälle mitgeplant wird aber ggf. im dritten oder vierten Modul entfällt.

Zusätzlich finden zwei digitale Meetings (jeweils ca.2 Stunden) statt.

Optionales Modul 5: 2025 (digital) hier weder terminlich berücksichtigt noch im Teilnahmebeitrag enthalten.

### **Teilnahmebeitrag pro Person bei**

8 Anmeldungen = 3.900 Euro,

9-10 Anmeldungen = 3.600 Euro,

11-12 Anmeldungen = 3.300 Euro

Beträge verstehen sich zzgl. Mehrwertsteuer.

Teilnahmebeitrag enthält Honorar und Reisekosten der Trainer. Modul 5, das Coaching in Kleingruppen, ist nicht inkludiert.

Zusätzlich entstehen Kosten für Tagungspauschalen, Übernachtungen, Reisekosten der Teilnehmenden.

### **Trainer:**

Erwin Gerscheid, freiberuflicher Unternehmer und Institutsleiter, Lehrsupervisor (GwG), Supervisor (DGSv), PERSOLOG-Zertifizierung, Gestalt-Coach (DVG), EMDR-Coach (PAPB), Brainlog-Coach (PAPB), Hypno-Coach (DHI), ProSa-Coach (D.I.P.), Diplom-Mentaltrainer, Erlebnispädagoge (be);

über 10jährige Führungserfahrung als Teamleiter und Geschäftsführer in unterschiedlichen Organisationen und Verbänden. Erwin Gerscheid coacht seit mehr als 20 Jahren Führungskräfte und Teams. Er lebt mit seiner Familie in Rodenbach, einem kleinen Ort zwischen Koblenz und Köln.

[www.gerscheid-concept.de](http://www.gerscheid-concept.de)

Stand 10.10.2024