



## ANGEBOTSÜBERSICHT

# Kein Seminar. Eine Entscheidung.

Fünf Wege, ein Prinzip: Individuelles Coaching, Teambuilding Days, Leadership Days, das Leadership Programm und das Nachwuchsprogramm – mit Zielgruppe, Anlass, Ablauf und Ergebnis. Die Unterlage für Ihre interne Abstimmung.

**Jürgen Frasch**

e.a.s.i.® Leadership Academy

07394 928866-0 · [hello@easi-leadership.de](mailto:hello@easi-leadership.de)

---

# Erst die Diagnose, dann die Entwicklung

Am Anfang steht kein Angebot, sondern eine Diagnose. Wir klären, wo die Reibungsverluste entstehen, welches Verhalten sie am Leben hält und welche Entscheidung eigentlich ansteht. Erst danach entscheidet sich, welches Angebot trägt – und ob überhaupt eines das richtige Mittel ist.

|   |                        |                                                                                                                           |
|---|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | <b>Erstgespräch</b>    | Sie schildern die Situation. Wir stellen die Fragen, die im Alltag niemand mehr stellt – und benennen, was wir sehen.     |
| 2 | <b>Diagnose</b>        | Symptom, Verhaltensmuster, Ursache: Wir trennen sauber, was Organisationsthema ist und was menschliche Reife.             |
| 3 | <b>Übersetzung</b>     | Was kostet das Muster – in Durchlaufzeit, Fehlerquote, Fluktuation? An Ihren Zahlen, nicht an einem Branchendurchschnitt. |
| 4 | <b>Entwicklungsweg</b> | Angebote, Reihenfolge, Beteiligte, Dauer. So begründbar, dass die Personalentwicklung intern damit arbeiten kann.         |
| 5 | <b>Begleitung</b>      | Umsetzung im Arbeitsalltag, überprüft und nachgeschärft. Kein Impuls, der nach zwei Wochen verpufft.                      |

**Führung erleben statt über Führung reden. Eine erlebte Situation wirkt stärker als jede Folie – und sie lässt sich im Team nicht mehr abstreiten.**

## Unsere Grundlage

Erlebnisorientiertes Lernen, Positive Leadership und das wissenschaftlich fundierte Führungsmodell PERMA-Lead®. Dazu das e.a.s.i.® Wirksystem: **e**mpowering, **a**ctivating, **s**trengthening, **i**nspiring. Über 15 Jahre Praxis im Mittelstand.

# Fünf Wege. Ein Prinzip.



## 01 · 1:1 ODER IM KLEINEN TEAM

### Individuelles Coaching

#### Ihr Knoten. Gelöst.

Für Führungskräfte, die an einer konkreten Situation arbeiten: eine Rolle, ein Konflikt, ein Übergang.

|                 |                                                                                        |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Für wen</b>  | Geschäftsführer und Führungskräfte mit einer Entscheidung, die ansteht.                |
| <b>Wann</b>     | Rollenwechsel, ungeklärter Konflikt, Wachstum stößt an die Grenze der eigenen Führung. |
| <b>Ergebnis</b> | Klarheit über die eigene Rolle, tragfähige Entscheidungen, geklärte Beziehungen.       |



## 02 · 1-2 TAGE · DAS GANZE TEAM

### Teambuilding Days

#### Aus Gruppe wird Team.

Wenn Zusammenarbeit stockt: gemeinsame Erlebnisse, ehrliche Reflexion, klare Vereinbarungen für den Alltag.

|                 |                                                                                                      |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Für wen</b>  | Teams und Abteilungen, in denen Informationen zurückgehalten oder Konflikte umgangen werden.         |
| <b>Wann</b>     | Silos, Reibung an Schnittstellen, neue Teamzusammensetzung nach Umstrukturierung.                    |
| <b>Ergebnis</b> | Erlebte Situationen, die sich im Team nicht mehr abstreiten lassen – und Vereinbarungen, die halten. |



03 · 1–2 TAGE · (NACHWUCHS-)FÜHRUNGSTEAM

## Leadership Days

**Führung erleben. Nicht bereden.**

Für Teams, die gerade in Verantwortung hineinwachsen.

|                 |                                                                                                   |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Für wen</b>  | Nachwuchsführungskräfte und Führungsteams, die Verantwortung neu übernehmen.                      |
| <b>Wann</b>     | Aufbau einer Führungsebene, Generationswechsel, Wachstum verlangt geteilte Verantwortung.         |
| <b>Ergebnis</b> | Führungskräfte, die Entscheidungen tragen und Konflikte ansprechen, statt sie nach oben zu geben. |



04 · 5 EINHEITEN ÜBER 3 JAHRE · FÜHRUNGSTEAM

## Leadership Programm

**Kultur, die bleibt.**

Wenn Führungskultur dauerhaft anders werden soll:  
Entwicklung über Jahre, überprüft im Alltag, getragen vom gesamten Führungskreis.

|                 |                                                                                                                      |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Für wen</b>  | Den gesamten Führungskreis eines inhabergeführten Unternehmens – mit klarem Auftrag der Geschäftsführung.            |
| <b>Wann</b>     | Wenn bereits mehrere Einzelmaßnahmen wirkungslos geblieben sind und die Kultur selbst das Thema ist.                 |
| <b>Ergebnis</b> | Entwicklung in allen fünf Kompetenzbereichen: Verantwortung, Entscheidung, Beziehung, Ergebnis, Menschen entwickeln. |



## 05 · AZUBIS UND JUNGE TALENTE

# Nachwuchsprogramm

## Reife beginnt früh.

Für Auszubildende und junge Talente: Verantwortung übernehmen, entscheiden, im Team arbeiten – parallel zur fachlichen Ausbildung. Damit aus Nachwuchs die Leistungsträger von morgen werden.

|                 |                                                                                                                                               |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Für wen</b>  | Auszubildende, dual Studierende und junge Mitarbeiter in den ersten Berufsjahren.                                                             |
| <b>Wann</b>     | Ein neuer Jahrgang startet, Ausbildungen werden abgebrochen, oder der Nachwuchs soll früh Verantwortung übernehmen.                           |
| <b>Formate</b>  | Kick-Start-Programme zum Ausbildungsbeginn, Teamspirit-Days und ausbildungsbegleitende Persönlichkeitsentwicklung in fünf Modulen.            |
| <b>Ergebnis</b> | Junge Menschen, die Verantwortung für ihren eigenen Erfolg übernehmen, gut im Team arbeiten und sich bewusst für Ihr Unternehmen entscheiden. |

# Woran man menschliche Reife im Unternehmen erkennt

An fünf Fähigkeiten, die aufeinander aufbauen. Sie sind der Maßstab, an dem wir Entwicklung planen und im Alltag überprüfen – und sie sind entwickelbar, in jedem Alter und in jeder Position.

|           |                            |                                                                                |
|-----------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| <b>01</b> | <b>Verantwortung</b>       | Ich trage, was mir gehört – auch wenn es unbequem wird und niemand zusieht.    |
| <b>02</b> | <b>Entscheidung</b>        | Ich entscheide unter Unsicherheit, stehe dazu und setze um, statt zu vertagen. |
| <b>03</b> | <b>Beziehung</b>           | Ich spreche an, höre zu und kläre Konflikte, statt sie zu verwalten.           |
| <b>04</b> | <b>Ergebnis</b>            | Ich messe mich an Wirkung, nicht an Aufwand – und gebe Fehler früh zu.         |
| <b>05</b> | <b>Menschen entwickeln</b> | Ich mache andere größer. Daran entscheidet sich, ob Führung skaliert.          |

## Wann wir nicht die Richtigen sind

Wir sagen das lieber vorher als hinterher.

- Wenn es nur darum geht, den Billigsten zu finden.
- Wenn Sie nur an der Fassade arbeiten wollen, statt den Dingen auf den Grund zu gehen.
- Wenn Leadership nur ein Begriff ist und Sie weiterhin nur managen wollen.

**Welches Angebot passt zu Ihnen?** Schreiben Sie kurz, worum es bei Ihnen gerade geht. Im Erstgespräch schauen wir auf Ihren konkreten Fall – ohne Präsentation, ohne Katalog.

**Jürgen Frasch** · e.a.s.i.® Leadership Academy GmbH

Riedwiesenweg 26 · 89601 Schelklingen

07394 928866-0 · hello@easi-leadership.de · [easi-leadership.de](https://easi-leadership.de)