

Executive Education
Frisches Wissen 2025



AGENDA 2025

SCG BUSINESS SCHOOL ST.GALLEN

DIE ZUKUNFT ANTRETEN

Jedes Ziel hat seinen eigenen Weg. Das ist unsere Überzeugung, aber auch eine zentrale Erkenntnis der aktuellen Strategieforschung. Im neuen Programm 2025 präsentieren wir Ihnen keine Patentrezepte. Sondern Menschen, Themen und Methoden, die wir je nach Bedarf individuell vernetzen. Für die Ziele Ihres Unternehmens. Und für Ihren persönlichen Erfolg. Willkommen an der SCG Business School St.Gallen.



Tritt für Tritt die Erfolge von morgen ansteuern. Gang für Gang höher schalten. Etappe für Etappe das Feld der Wettbewerber anführen. Gut, wenn Sie dabei ein Team zur Seite haben, das Sie zur richtigen Zeit mit dem



wichtigen Wissen und Können versorgt. Und das Sie darin unterstützt, die volle Leistungskraft Ihres Unternehmens auf den Boden zu bringen. Ohne Reibungsverlust. Herzlich willkommen an der **SCG Business School St.Gallen.**



CONTENTS

Der Antrieb

Nicht das Rad neu erfinden.
Aber alte und neue Stärken leistungsstark vernetzen.

SCG Business School St.Gallen

- 4 St.Galler Impulstage
- 6 Education Consulting
- 8 Business Transformation
- 10 SCG-Fitnessrad
- 12 Am Zukunftsrade drehen

Die Führung

*Mit bestem Wissen vorausgehen.
Um auch andere an die Spitze zu bewegen.*

- 14 **Leadership**
- 16 First Leadership
- 18 St.Galler Führungstraining
- 20 Advanced Leadership
- 22 Leadership in Motion
- 24 Executive Leadership

Das Verhalten

*Kühlen Kopf und ein warmes Herz bewahren.
Auch in heiklen Momenten.*

- 26 **Digital Leadership & Transformation**
- 28 Führen, Inspirieren, Motivieren
- 30 Professionell verhandeln
- 32 Summer School

Das System

*Nach besten Erkenntnissen entscheiden.
Sowie Entscheide nachhaltig vernetzen.*

- 36 **General Management**
- 38 General Management for Young Leaders
- 40 Systemorientiertes Management
- 42 Chefsachen
- 44 Managerial Effectiveness

Die Wirkung

*Wissen, wohin der Weg führt.
Und sich auf diesem eine starke Position sichern.*

- 46 **Management & Strategie**
- 48 Strategisches Management
- 50 Strategie, Struktur, Change
- 52 Leading Change
- 54 Konfliktmanagement und Gesprächstechniken
- 56 Unternehmensführung
- 58 Organisationsentwicklung & Unternehmenskultur
- 60 Gesunde Führung & Resilienz

Die Balance

*Zahlen und Ziele im Gleichgewicht halten.
Dank präzise kontrollierter Leistung.*

- 62 **Finanzmanagement**
- 64 Finanzwissen für Führungskräfte
- 66 Finanzmanagement für Executives

English Programs

Ihr Return on St.Gallen Education.

- 68 **IME International Management Education**
- 70 Managing Business
- 72 Personal Excellence
- 74 Executive Leadership
- 76 St.Gallen's Management & Leadership Program
- 78 Finance for non-financial managers



St.Galler Impulstage

Mehr Inspiration pro Stunde.

Aus Routinen ausbrechen, Einsichten gewinnen, Ideen entwickeln – und gestärkt in den Alltag zurückkehren? Die St.Galler Impulstage machen genau das möglich. Zu wichtigen Themen, mit den richtigen Experten, in verdichteter Form – und fokussiert auf die Ziele der Teilnehmer.

Ihr Return on St.Gallen Education

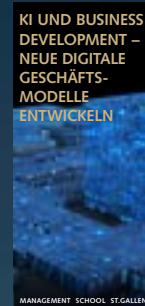
1. Nur von den Besten lernen.
2. Den Ereignissen voraus sein.
3. Die Zukunft beschleunigen.

Die aktuellen Programm-Highlights stellen wir Ihnen auf den folgenden Seiten vor. Wir sind überzeugt, dass sie auf Ihre heutigen Herausforderungen zugeschnitten sind.



KI und Führung
Wie Künstliche Intelligenz die Aufgaben und Anforderungen im Management verändern wird

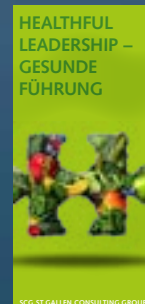
Künstliche Intelligenz im HR
Wie Künstliche Intelligenz HR transformiert und die Rolle von HR als strategischem Partner stärkt



KI und Business Development
Neue digitale Geschäftsmodelle entwickeln
Das Zusammenspiel zwischen menschlicher und künstlicher Intelligenz klug kombinieren



KI im Projektmanagement
Projekte mit KI-Tools intelligenter führen



Healthful Leadership – Gesunde Führung
Wirksam führen zwischen Performance und Belastbarkeit



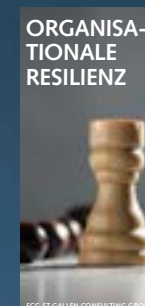
Future First – Zukunftsorganisationen entwickeln
Gestalten Sie «Zukünfte» für Ihr Geschäft mit Stephan Grabmeier



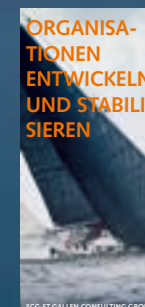
Strategie
Unternehmen robust, kundenorientiert und zukunftsfähig aufstellen



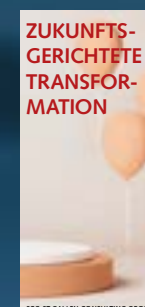
Finanzielle Führung und Reporting für Executives
Relevante Kennzahlen kennen und nutzen



Organisationale Resilienz
Robuste Strukturen und Prozesse entwickeln



Organisationen entwickeln und stabilisieren
Organisationen im Wandel auf Kurs halten



Zukunftsgerichtete Transformation
Unternehmen strukturiert durch den Change führen



Culture, Leadership, Digitalization
Zukunftskultur schaffen und verankern



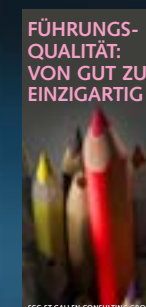
Impactful Female Leadership
Durchsetzungsstark und souverän als Frau in der Führungsrolle



Führen Inspirieren Leisten
Das St.Galler Managementkonzept zu Effizienz und Effektivität



High Performance Leader
Stärken entfalten – Bestleistung erzielen



Führungsqualität: Von gut zu einzigartig
Erfolg durch Führungsstärke



Leadership Excellence
Neues Mindset – Neues Führen



Storytelling
Mit Geschichten überzeugen



Resilienz
Gestärkt aus Krisen und Wandel hervorgehen



Souveräne Selbstführung
Innere Stabilität bewahren, mentale Stärke entwickeln, eigene Kapazitäten maximieren



Extraordinary Leader
Der Schritt von gut zu aussergewöhnlich



Volle Kraft voraus

Welche Ziele steuern Sie an? Das Markenzeichen «SCG» steht für drei klare Mehrwerte.

S wie St.Gallen

Die Managementlehre der Universität unserer Heimatstadt garantiert, dass unser Beratungserfolg auf System und nicht auf Zufall beruht.

C wie Consulting

Als Wegbereiter und Wegbegleiter übernehmen wir Verantwortung für Ihren Erfolg.

G wie Group

Weil Bestleistung immer eine Teamleistung ist, entsteht unser Erfolg im Netzwerk zwischen Ihnen und unseren Spezialisten.



Management & Leadership

Ob strategisch oder operativ, ob Management oder Leadership: Der systematische Weg von Ist nach Soll ist die St.Galler Kernkompetenz. Denn auch das stärkste Konzept ist erst dann erfolgreich, wenn es im Alltag greift – keinen Schritt vorher. Auf diesem Weg begleiten wir Unternehmen mit neuem Denken, relevantem Wissen und praxisnahen Programmen. Immer betrachten wir sowohl die Strukturen als auch das Verhalten der Menschen. Nur wo beides stimmt und aufeinander abgestimmt ist, kann Veränderung stattfinden – und echter Mehrwert entstehen. Machen Sie den nächsten Schritt.

Ihr Ansprechpartner

Dr. René Marchand
r.marchand@scg.swiss, Telefon +41 71 223 32 82

Business. Ein abstraktes Wort, in dem viele Leistungen stecken. Das Verstehen der Gegenwart. Das Festlegen der Ziele für die Zukunft. Das Verdichten der relevanten Fakten. Die Auswahl der besten Methoden und Werkzeuge. Die Befähigung und Begeisterung der

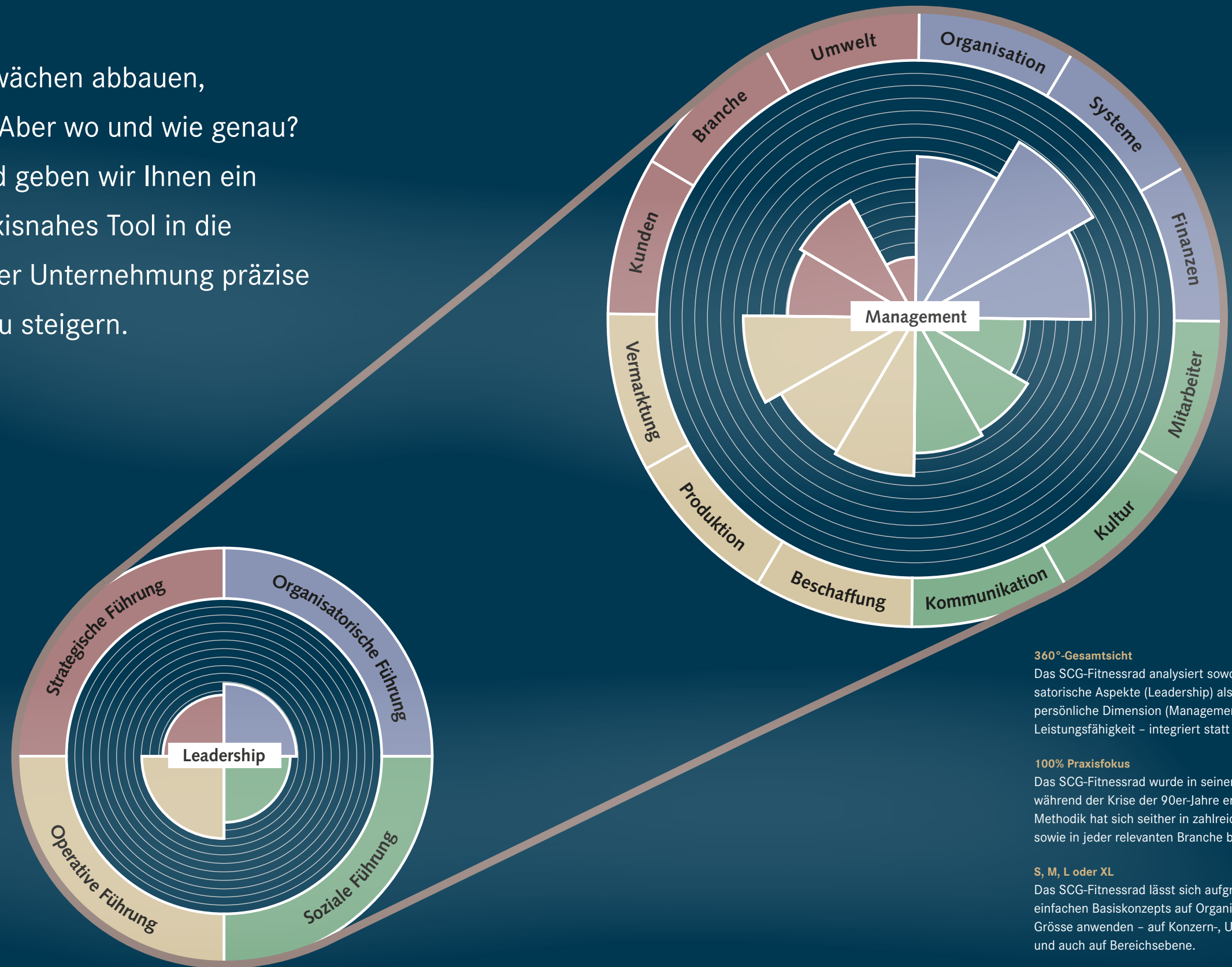
Schlüsselpersonen. Und nicht zuletzt die sorgfältige, exakt kontrollierte Umsetzung. Die SCG Business School St.Gallen berät und begleitet Sie dabei. Mit Kreativität, Herzblut und intelligent vernetztem Wissen. Damit Consulting in Ihrem Unternehmen eine konkrete Wirkung erzeugt.

Transformation.



SCG-Fitnessrad

Stärken ausbauen, Schwächen abbauen,
Veränderung bewirken. Aber wo und wie genau?
Mit dem SCG-Fitnessrad geben wir Ihnen ein
ebenso starkes wie praxisnahes Tool in die
Hand, um die Vitalität der Unternehmung präzise
zu messen und gezielt zu steigern.



360°-Gesamtsicht

Das SCG-Fitnessrad analysiert sowohl organisatorische Aspekte (Leadership) als auch die persönliche Dimension (Management) der Leistungsfähigkeit – integriert statt isoliert.

100% Praxisfokus

Das SCG-Fitnessrad wurde in seiner Urform während der Krise der 90er-Jahre entwickelt. Die Methodik hat sich seither in zahlreichen Ländern sowie in jeder relevanten Branche bewährt.

S, M, L oder XL

Das SCG-Fitnessrad lässt sich aufgrund seines einfachen Basiskonzepts auf Organisationen jeder Grösse anwenden – auf Konzern-, Unternehmens- und auch auf Bereichsebene.

16-V-Transformation

Das SCG-Fitnessrad ist konsequent auf Veränderung ausgerichtet, wobei die Vitalität anhand von 16 Messgrössen beeinflusst wird, 12 für die Unternehmung und 4 für das Management.

Am Zukunftsrاد drehen

Zwei Antriebsachsen bestimmen die Vitalität einer Organisation: Erstens die Fähigkeit der gesamten Unternehmung, alle relevanten Funktionen effizient und effektiv zu lösen. Zweitens die Fähigkeit des Managements, die zentralen Führungsaufgaben wirkungsvoll zu erfüllen. Das SCG-Fitnessrad wird in der Praxis gerade deshalb geschätzt, weil es beide Achsen – und deren Wechselwirkung – in einem einzigen Tool vereint. Als Frühwarnsystem für unternehmerische Fitnessmängel. Als Planungsmodell für die gezielte Revitalisierung. Sowie als Steuerinstrument für Transformationsprojekte.

In Krisenzeiten sind Zeit und Geld für Luxusprojekte knapp. Der Druck der Umstände zwingt die Organisation, auf die wirklich entscheidenden Fragen zu fokussieren. So ist es kein Zufall, dass die Methodik hinter dem SCG-Fitnessrad ausgerechnet in der Wirtschaftskrise der 90er-Jahre entwickelt wurde. Sie hat sich aber bei weitem nicht nur in turbulenten Zeiten bewährt. Weil es ermöglicht, unternehmerische Komplexität mit einem einfachen Tool wiederzugeben, erfreut sich das SCG-Fitnessrad – in seinen Inhalten aktualisiert und für eine effiziente Anwendung digitalisiert – einer ungebrochenen Beliebtheit.

Das in St.Gallen entwickelte Tool wurde und wird international mit Erfolg angewendet. Dabei erfüllt das Instrument drei Funktionen, welche den Weg zur nachhaltigen Transformation ebnen: Frühwarnsystem, Planungsmodell und Steuerinstrument.

Das SCG-Fitnessrad als Frühwarnsystem: Integrierte Betrachtung statt Insellösungen

Mit insgesamt 122 Fitnesskriterien, klar strukturiert in 2 Achsen und 16 Speichen, liefert das SCG-Fitnessrad ein differenziertes Bild der unternehmerischen Wirklichkeit. Im Zusammenspiel mit der eingängigen Visualisierung werden Fitnessprobleme der Organisation unmittelbar erkennbar. Dabei werden sowohl personen- als auch funktionsbasierte Aspekte betrachtet. Gleichzeitig beruhen Struktur und Inhalte der Kriterien auf einer empirisch fundierten Systematik. Diese stellt sicher, dass das Tool zeitlos sowie unabhängig von Geografie, Branche oder Firmengrösse eingesetzt werden kann.

Das SCG-Fitnessrad als Planungsmodell: Fokussierte Planung statt Giesskannenprinzip

Sind die Fitnesslücken geortet, liefert das SCG-Fitnessrad ein praktisches Werkzeug für die Planung und Priorisierung von Veränderungsprojekten. Für diejenigen Kriterien, bei welchen die Vitalität gezielt zu verbessern ist, werden dabei konkrete Zielwerte und Umsetzungsfristen festgesetzt. Anschliessend werden Projekte

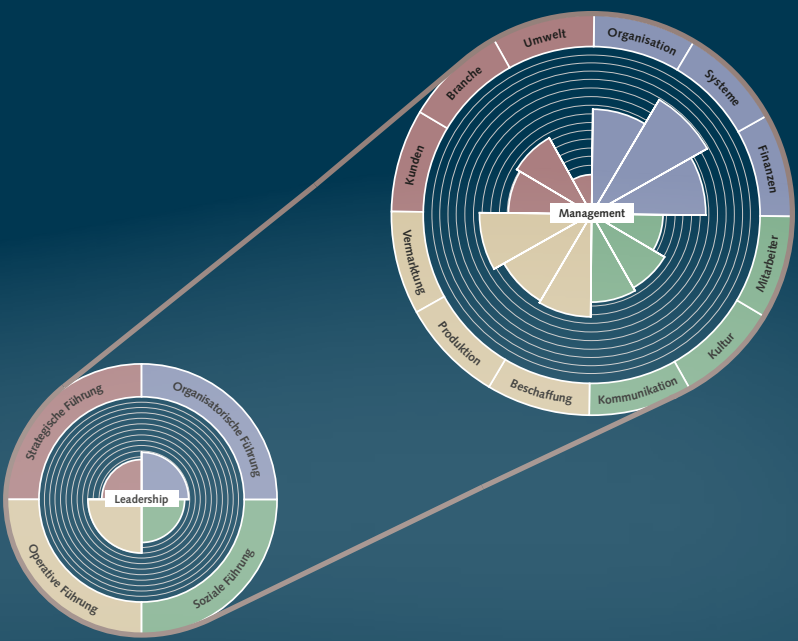
und Massnahmen definiert, um die Ausprägung der Kriterien an das Ziel heranzuführen. Auch die Diskussion dieser Massnahmen im Projektteam wird durch das Tool wesentlich vereinfacht.

Das SCG-Fitnessrad als Steuerinstrument: Kontrollierter Wandel statt Versuch und Irrtum

Eine mangelhafte Kontrolle ist eine häufige Ursache missglückter Veränderung. Auch hier erweist sich das SCG-Fitnessrad als überaus leistungsfähig. Denn dasselbe Modell, das bereits bei der Ist-Analyse und Projektplanung verwendet wurde, dient auch als Kontrollsystem für die Zielerreichung. Gerade in dieser Phase ist die streng quantitative Systematik des Tools ein klarer Vorteil. Soll- und Ist-Werte lassen sich eins zu eins vergleichen, ohne verzerrende Interpretationsspielräume. Auch Vergleiche zwischen Abteilungen oder verschiedenen Unternehmen werden dadurch möglich – eine wichtige Voraussetzung, um den Fortschritt der Transformation mit transparenten Anreizsystemen zu verknüpfen.

2 Räder, 16 Speichen, 122 Kriterien

Die integrale Sicht auf Unternehmung und Management sowie wissenschaftlich fundierte Messkriterien machen das SCG-Fitnessrad zu einem universell nutzbaren Analyse-, Planungs- und Steuerinstrument. Jedes Kriterium wird systematisch evaluiert und mit einer 10er-Skala quantifiziert. Das zwingt zu klaren Entscheiden und macht die Ergebnisse über die Zeit vergleichbar.



Fitness des Managements

1. Strategische Führung	Handelt das Management aktiv oder reaktiv? 7 Kriterien messen die strategische Leistungsfähigkeit des Managements.
2. Organisatorische Führung	Wie effizient ist das Berichtssystem? 5 Kriterien messen die strukturellen Voraussetzungen für eine stringente Führung.
3. Soziale Führung	Herrscht im Unternehmen ein motivierender Führungsstil? 7 Kriterien messen die Effektivität der Leadership-Kultur.
4. Operative Führung	Werden Strategien konsequent umgesetzt? 5 Kriterien messen, ob der Weg von Soll nach Ist konsequent beschritten wird.

Fitness der Leadership

1. Kunden	Finden regelmässige Erhebungen zu Bedürfnissen und Merkmalen der Kunden statt? 9 Kriterien messen den Marktfokus.
2. Branche	Sind aktuelle Daten zu Strategien und Konzepten der Mitbewerber verfügbar? 8 Kriterien messen den Wettbewerbsfokus.
3. Umwelt	Werden soziale und ökologische Fragen konsequent angegangen? 6 Kriterien messen die Sensibilität für Umweltfaktoren.
4. Organisation	Kennen alle Mitarbeitenden die Ziele und Prioritäten ihrer Funktion? 7 Kriterien messen die organisatorische Effektivität und Effizienz.
5. Systeme	Ist ein Früherkennungssystem für Soll-Abweichungen in Kraft? 9 Kriterien messen, ob eine lückenlose Kontrolle erfolgt.
6. Finanzen	Wie stufengerecht, detailgenau und aktuell ist die Finanzsteuerung? 9 Kriterien messen die Eignung des Finanzmanagements.
7. Mitarbeitende	Geniessen Mitarbeitende eine systematische Weiterbildung? 9 Kriterien messen die Qualitäten der Organisation als Arbeitgeberin.
8. Kultur	Sind Leitbild und Strategie im Verhalten verankert? 8 Kriterien messen das Matching von gewünschter und gelebter Kultur.
9. Kommunikation	Ist die Corporate Identity klar definiert und wirksam kommuniziert? 8 Kriterien messen die Positionierung nach innen und aussen.
10. Beschaffung	Stimmen Timing, Qualität und Kosten der Beschaffung? 7 Kriterien messen die Stärke auf dem Material-, Finanz- und HR-Markt.
11. Produktion	Führen F&E-Projekte zu nachhaltigen Innovationen? 9 Kriterien messen, ob die Leistung mit der Strategie Schritt hält.
12. Vermarktung	Werden Märkte und Zielgruppen mit System bearbeitet? 9 Kriterien messen die Marken- und Verkaufskraft der Organisation.



Wie fit ist Ihre Unternehmung? Jetzt messen und vorankommen.

Lassen Sie das SCG-Fitnessrad für Ihren Erfolg drehen: Die SCG Business School St.Gallen begleitet Sie dabei, die Methodik massgenau auf Ihre Organisation und Ihren Markt auszurichten. Wobei «gutes Rad» übrigens nicht teuer zu sein braucht: Dank digitalen Tools lässt sich das SCG-Fitnessrad ebenso zeit- wie kosteneffizient in der Praxis einsetzen. Bereit für den Fitnesscheck? Kontaktieren Sie uns für eine Beratung und ein individualisiertes Angebot: **Telefon +41 71 223 32 82, contact@scg.swiss**

LEADERSHIP

Die Führung:
Mit bestem Wissen
vorausgehen. Um
auch andere an die
Spitze zu bewegen.



Die viel diskutierten «Führungsqualitäten» sind keine – oder zumindest keine ausschliessliche – Frage von Charakter und Charisma. Spätestens seit Peter F. Drucker wissen wir, dass Führung ein erlernbares Handwerk ist. Eine gute Führungskraft muss über spezialisierte Kenntnisse und Werkzeuge verfügen. **Unsere Programme** befähigen Sie, Mitarbeitende effektiver zum Erfolg zu führen – dank erprobten Methoden und Instrumenten. Für eine Leadership, die auf Fakten statt auf vermeintlichen Patentrezepten beruht.



First Leadership

Führungskompetenzen für die Leader von morgen. Die hohe Kunst, Individuen und Teams zu Höchstleistungen zu bringen: Wie Führungskräfte den «Erfolgsfaktor Mensch» präzise verstehen und zielgerichtet steuern können.

Jungen oder zukünftigen Führungskräften stellt sich die Frage, was «führen» konkret bedeutet und wie ihre eigene Rolle dabei ist, insbesondere in Zeiten von Transformation und Digitalisierung. Einerseits müssen sie klassische Führungsinstrumente beherrschen, andererseits im agilen Umfeld agieren und sich selbst organisierende Teams unterstützen. Führung ist heute darauf auszurichten, Führbarkeit zu ermöglichen und die angestrebten Verhaltensweisen günstig zu beeinflussen. Dazu sind Kenntnisse und Einsichten in Prinzipien menschlichen Verhaltens erforderlich. «Führungskompetenz für junge Führungskräfte» stellt das eigene Führungshandeln in den Zusammenhang des Führens – sowohl von klassischen wie auch von agilen Teams. Es vermittelt zudem die Grundmechanismen wirksamer Führung, stellt klassische und neue Führungsstile vor und überprüft diese in Bezug auf ihre Angemessenheit im Führungsprozess.

www.scg.swiss/firstleadership



Teilnehmerkreis

Projektleiter, Spezialisten und Young Professional Managers, die ihre Sachkompetenz durch eine zeitgemässe Führungs- und Sozialkompetenz ergänzen wollen, um sich auf ihre bevorstehenden Leitungsaufgaben vorzubereiten. Für mehr Zukunftssicherheit in der Karriereentwicklung.

KNOW-HOW-UPDATE

Zur Wissensvertiefung empfehlen wir die Impulstagung «High Performance Leader».



High Performance Leader

Stärken entfalten – Bestleistung erzielen

THEMENFOKUS

Führungsprozess/Leadership

- Was heisst Führung?
- Erkennen von Aufgaben und Realitäten der Führung und vom Umgang damit.
- Möglichkeiten und Grenzen der Einflussnahme einer Führungskraft.

Kommunikation als Medium des Führens

- Die wesentlichen Grundlagen des Kommunizierens: psychologische Aspekte im Kommunikationsprozess des Führens und ihre Einbettung in den Führungsalltag.
- Konstruktive Konfliktbewältigung.

Führung durch Wahrnehmung

- Welche Voraussetzungen muss ich als Führungskraft berücksichtigen und begreifen, um wirksam führen zu können?
- Funktionierende zwischenmenschliche Beziehungen als Grundlage effektiver Zusammenarbeit akzeptieren.

Eigene Ziele konsequent anstreben und erreichen

- Folgen notwendiger Führungsaktivitäten realistisch einschätzen und Negatives minimieren.
- Bei Konfrontationen die Übersicht behalten und die Problemsituation schrittweise einer Lösung zuführen.
- Analyse der eigenen Verhaltensmuster und Eigenheiten als Basis für erfolgreiches Selbstmanagement.

Teambildung

- Personen – Aufgaben – Ziele.
- Grundhaltung der Führungskraft zur Teamarbeit: Reflexionen über unterschiedliche Autonomiegrade des Teams.
- Die Wechselwirkung zwischen Autonomiegrad und Zurechnung von Verantwortlichkeit.

Führen von Teams

- Kriterien und Prozesse der Teamentwicklung.
- Teamarbeit und Teamleitung.
- Umgang mit psychodynamischen und gruppendynamischen Prozessen.

Position der Führungskraft im Team

- Vom Kollegen zum Vorgesetzten.
- Ambivalenzen in der Führungskraft zwischen Einordnen und Exponieren.
- Auswirkungen dieser Ambivalenz auf den Gruppenprozess sowie auf die Effektivität der Zielerreichung.

Die Führungskraft in der Rolle als Teamleiter und Teammitglied

- Interessen- und Zielkonflikt zwischen der Rolle als Moderator (Gesprächs- und Prozesssteuerung) sowie der Rolle als Vertreter spezifischer Sach- oder Fachinteressen.

Digitalisierung & Agilität

- Mit welchen neuen Herausforderungen sehen sich Führungskräfte konfrontiert?
- Auswirkungen von Digitalisierung und hoher Veränderungsgeschwindigkeit auf den Führungsalltag.
- Was heisst richtige Führung im agilen Umfeld?
- Als Führungskraft selbstorganisierte Teams fördern.

Führungsstile

- Klassische und neue Führungsstile.
- Menschen beziehungsweise Mitarbeiterbild als Vorzeichen von Führungsstilen.
- Vor- und Nachteile einzelner Führungsstile.

Führungsverhalten

- Unterschiedliches Führungsverhalten erleben sowie die Auswirkungen bei den Geführten erkennen.
- Selbsterkenntnis – eine Voraussetzung für ein richtiges Führungsverhalten.
- Zusammenhang von Führungsstil und Führungsverhalten.

Führung und Motivation

- Zusammenhang zwischen Führungsverhalten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Erkenntnisse für die heutige Führungspraxis.
- Individuell auf die Mitarbeitenden bezogene Gestaltung motivierender Rahmenbedingungen.
- Durch Verständigung Vertrauen und Motivation schaffen.

Coaching und Empowerment

- Coaching, Mentoring, Training, Beratung in den verschiedenen Phasen der Mitarbeiterentwicklung.
- Die Struktur eines leistungsorientierten Coaching-Programms.
- Empowerment und Coaching als Elemente einer neuen Führungskultur.
- Mitarbeitende zum Erfolg führen.

DATEN 2025

3. Termin

10. bis 12. Juni, St.Gallen

4. Termin

3. bis 5. September, St.Gallen

5. Termin

15. bis 17. Oktober, Stuttgart

6. Termin

5. bis 7. November, St.Gallen

Seminardauer

3 Tage

Seminarkosten

CHF 3'800 | EUR 3'800

St.Galler Führungstraining

**Der Klassiker unter den Führungstrainings.
Wie Führungskräfte ihre eigene Persönlichkeit
weiterentwickeln sowie die Kommunikation und
die Leistung im Team gezielt optimieren können.**



Teilnehmerkreis

Mitglieder des mittleren und oberen Kaders, die bereits über Führungserfahrung verfügen, ihre Leadership jedoch mit Hilfe des integrierten St.Galler Ansatzes kritisch hinterfragen und systematisch weiterentwickeln wollen. Für mehr Effizienz und Effektivität im Führungsalltag.

KNOW-HOW-UPDATE

Zur Wissensvertiefung empfehlen wir die Impulstagung «Resilienz».



Resilienz

Gestärkt aus Krisen und Wandel hervorgehe

Führungskräfte gewinnen an Effektivität, wenn sie die grundsätzlichen Mechanismen kommunikativen Handelns kennen, sie beherrschen und in ihre Führungspraxis integrieren. Aufbauend auf ihren persönlichen Verhaltenseigenschaften, lernen sie, ihre Wirkung auf andere einzuschätzen und ihre Kommunikationsfähigkeit entscheidend zu verbessern. Gezieltes Selbstmanagement, klare Teamführung und vielfältige Motivationstechniken verbessern ihre Kommunikationsfähigkeit entscheidend. Die mit diesen Voraussetzungen verbundene Sensibilität für psychologische und kommunikative Prozesse kann erlernt und trainiert werden, weil menschliches Verhalten definierbaren Regeln unterliegt. Die Kenntnis dieser Regeln erlaubt es, eigenes und fremdes Verhalten besser zu lenken.

www.scg.swiss/leader

THEMENFOKUS

Regeln guter Führung

- Was erfolgreiche Führungskräfte auszeichnet.
- Die Grundlagen eines integrierten Management- und Führungsverständnisses.

- Grundsätze einer wirksamen Führungskraft
- Aufgaben einer wirksamen Führungskraft
- Werkzeuge einer wirksamen Führungskraft
- Verantwortlichkeit einer wirksamen Führungskraft

Leadership-Qualitäten

- Leadership als Möglichkeit zur Differenzierung.
- Leadership als Nährboden für Exzellenz und Leistung.
- Wodurch sich gute Führung auszeichnet.
- Was wirksame Leadership bewirkt und effektive Führungskräfte auszeichnet.
- Wie Leadership in der Praxis entsteht.

Leadership und Führungsstil

- Grundlage für die Lebensgestaltung und den Umgang mit sich und anderen Menschen: die eigenen Wertvorstellungen.
- Die Konsequenzen für das Führungsverhalten.
- Leadership und Führungsstil.
- Analyse des persönlichen Führungsstils.
- Führungsstile und ihre Vor- und Nachteile.

Modernes Führungsverständnis

- Reflexion der Rolle als Führungskraft in Zeiten der Digitalisierung.
- Alte Denkmuster aufbrechen und Herausforderungen als Chance zum Lernen begreifen.
- Verantwortung und Vorbildfunktion einer Führungskraft.
- Differenzierung von transformationaler und transaktionaler Führung.

Kommunikation als Führungsaufgabe

- Bedeutung und Grundsätze der Kommunikation.
- Die wichtigsten Prinzipien der Wahrnehmung.
- Unterstützende Kommunikationsmodelle.
- Unschwellige und nonverbale Kommunikation.
- Persönliche Wirkung und Ausstrahlung.

Selbstmanagement

- Leadership als Grundhaltung: Eigene Werthaltungen und Interpretationsmuster bewusster machen.
- Analyse der eigenen Verhaltensmuster und Eigenheiten.
- Die eigene Balance als Grundvoraussetzung für erfolgreiche Leadership.
- Die eigenen Ressourcen nutzen.
- Lösungsorientiert handeln.

Mitarbeitende zum Erfolg führen

- Mitarbeiterförderung als Königsdisziplin der Führung.
- Mitarbeitende beurteilen.
- Potenziale finden.
- High Potentials erkennen und entwickeln.
- Stärken nutzen.
- Arbeiten mit klaren Zielen.
- Resultatorientierung fördern.
- Möglichkeiten, sich selbst und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu Leistung zu motivieren.
- Individualisierte Motivationsstrategien.
- Kritik- und Zielvereinbarungsgespräche.

Lösungsorientierte Gesprächsführung

- Grundhaltung zur Gesprächsführung.
- Konstruktives Feedback.
- Strukturierung von Gesprächen.
- Verhalten in schwierigen Gesprächssituationen.
- Umgang mit eigenen und fremden Emotionen.

Führen und Motivation: Wollen – Können – Dürfen

- Leistungsorientierung fördern.
- Den Zusammenhang klären zwischen Führung und Motivation.
- Erkenntnisse und Reflexionen für die heutige Führungspraxis.
- Individuell auf die Mitarbeitenden bezogene Gestaltung motivierender Rahmenbedingungen.

Führung und Transformation

- Neue berufliche und persönliche Herausforderungen und Weichenstellungen in Veränderungsprozessen ermöglichen unter dem Gesichtspunkt motivorientierter Führung und Selbstverantwortung der Mitarbeitenden.

DATEN 2025

3. Termin

10. bis 12. Juni, St.Gallen

4. Termin

3. bis 5. September, St.Gallen

5. Termin

15. bis 17. Oktober, Stuttgart

6. Termin

5. bis 7. November, St.Gallen

Seminardauer

3 Tage

Seminarkosten

CHF 3'200 | EUR 3'200

Advanced Leadership

Führungskompetenzen für erfahrene Führungskräfte: Wie Führungskräfte ihre Leadership mit vernetzten Ideen, klaren Werten, persönlicher Courage und neuer Energie weiterentwickeln können.



Teilnehmerkreis

Erfahrene Führungskräfte, die ihre Effizienz und Effektivität im Hinblick auf komplexere Aufgaben und ein zunehmend anforderungsreicheres Führungsumfeld auf ein höheres Niveau bringen wollen. Für einen noch wirkungsvolleren und nachhaltigeren Führungserfolg.

KNOW-HOW-UPDATE

Zur Wissensvertiefung empfehlen wir die Impulstagung «Organisationale Resilienz».



Organisationale Resilienz
Robuste Strukturen und Prozesse entwickeln

Die heutige Arbeitswelt ist hochgradig komplex und verändert sich in immer kürzeren Zyklen. Menschen zu gewinnen, zu begeistern und sie exzellent durch turbulente Zeiten des Wandels zu führen, setzt besondere Leadership-Qualitäten voraus. Für Führungskräfte bedeutet dies, sich mit Hilfe neuer professioneller Methoden beständig mit Veränderung auseinanderzusetzen und neben ihren Leadership-Qualitäten auch ihr Verständnis für die Wirkung von Resonanz und Achtsamkeit im System laufend weiterzuentwickeln. Die eigene Wirksamkeit steigt, wenn Führungskräfte die Mechanismen in ihrem Umfeld erkennen, benennen und zu steuern wissen und damit die eigene Souveränität auch in Krisen erhalten und nutzen können. Die eigene Person in ihrem Einfluss auf ihr Umfeld und ihre Handlungsfelder auf dieser Basis zu reflektieren und weiterzuentwickeln, ist Inhalt des viertägigen Seminars «Advanced Leadership».

www.scg.swiss/advancedleadership

THEMENFOKUS

Wer zu wissen meint, wie Führung geht, ist möglicherweise auf eine sich immer schneller wandelnde Arbeitswelt nicht ausreichend vorbereitet. Steigende «Dynaxity», unkalkulierbare Veränderungen und die Anforderung, sich im globalen Wettbewerb gut zu bewegen, stellen Führungskräfte vor neue Herausforderungen. Es gilt, die besten Mitarbeitenden zu halten und sie für eigenverantwortliches, an den Bedürfnissen der Organisation ausgerichtetes Handeln zu gewinnen.

Energie, Ideen, Courage, Werte

- Leadership-Kriterien, die um die Jahrtausendwende diskutiert wurden, sind keineswegs out.
- Wer keine Energie hat, kann niemanden anstecken.
- Wo Ideen für das Geschäft fehlen, hat Innovation keine Chance.
- Der Mut, im Unwägbaren zu steuern und womöglich den «blue ocean» zu befahren, muss ergänzt werden mit klaren Werten – nicht nur im direkten Umgang mit Menschen.
- Wer die Balance von Humanität, Ökonomie und Ökologie aus den Augen verliert, verliert die Menschen.

Leading Change

- Love it, change it or leave it ... Verlauf und Gesetzmässigkeiten von Kommunikation und Führung bei rasantem und kontinuierlichem Change.
- Dos and Don'ts – Essentials für das Gelingen von Veränderung.

Digital Leadership und Transformation

- Think Digital – Digitale Chancen erkennen und nutzen.
- Lead Digital – Neue Führung verstehen und leben.
- Go Digital – Wo und wie wächst die digitale Zukunft heran?

Von traditionellen Hierarchien zu Netzwerkkompetenz

- Direkte fachliche Steuerung ist an Grenzen gestossen.
- Wo es gilt, Menschen mit hoher Fachkompetenz zu ausgerichteter, eigengesteuerter Zusammenarbeit zu bewegen, bedarf es neuer Qualitäten in der Kommunikation.
- Leisten Bewertungskulturen tatsächlich den richtigen Beitrag für Exzellenz, Agilität und Resilienz der Organisation?
- Was zieht Talente an?
- Wie erreicht man Leadership und Eigenverantwortung auf allen Ebenen?

Leadership und Persönlichkeit

- Individualität und Persönlichkeitsprofil.
- Einfluss der persönlichen Art auf den Arbeits- und Führungsstil, auf das Kommunikations- und Teamverhalten.

Ideen und vernetztes Denken

- Grundprinzipien systemischen und vernetzten Denkens.
- Kreativ sein, querdenken und Probleme lösen. Integration von Ideen.

Leading Teams

- Zusammenarbeit effizient und konstruktiv gestalten.
- Bedeutung der Aufgabenstruktur für Synergie- und Konfliktpotenzial.
- Grenzen von Teamarbeit. Führen von selbstregulierten Teams.
- «Scrum» und Agilität.
- Effektive Meetings, Minderung von Entscheidungsrisiken.

Leadership interkulturell

- Leadership im internationalen Kontext: Bridging the cultural gap – managing diversity.
- Multinationale Teams führen.

Promoting Leadership – Leading Leaders

- Neue Konstellationen in Führung und Zusammenarbeit – hierarchieübergreifend, generationsübergreifend und interkulturell – erfordern es, die Funktion von Führung tief zu verstehen.
- Eigenverantwortung, Identifikation und lösungsorientierte Kommunikation werden immer wichtiger und sichern die Anschlussfähigkeit auf den unterschiedlichsten Ebenen.
- Top-down, bottom-up und horizontal muss klug gepflegt werden.

Advanced Leadership

- Die Entwicklung von Leadership-Qualitäten ist Persönlichkeitsentwicklung. Dazu gehören ein gutes Gespür für den eigenen Entwicklungsstand, der Aufbau von Resilienz im Umgang mit Alltagsbelastungen, aber auch die kontinuierliche Bewältigung von Ambivalenz und Dilemmata.
- Welchen Einfluss haben Ihre persönlichen Qualitäten auf die Resonanz bei Mitarbeitenden?
- Erweitern Sie Ihre Fähigkeit, Gemeinschaften zu erschaffen, von denen Sie als Leader getragen werden. Führung realisiert sich am Ende über die Geführten.

DATEN 2025

- 2. Termin**
23. bis 26. Juni, St.Gallen
- 3. Termin**
23. bis 26. September, Berlin
- 4. Termin**
18. bis 21. November, St.Gallen
- Seminardauer**
4 Tage
- Seminarkosten**
CHF 5'300 | EUR 5'300

Leadership in Motion – Zeitgemässe Führungskompetenz



Teilnehmerkreis

Führungskräfte auf Unternehmens-, Bereichs- und Projektebene, die sich mit komplexen Führungskonstellationen konfrontiert sehen; die veränderten Funktionen von Führung auf den Grund gehen wollen; die ihr Führungssystem und ihre individuelle Führungsleistung in einer von Dynamik, Komplexität und Volatilität geprägten Arbeitswelt nachhaltig verbessern wollen.

KNOW-HOW-UPDATE

Zur Wissensvertiefung empfehlen wir die Impulstagung «Führen, Inspirieren, Leisten».



Führen Inspirieren Leisten

Das St.Galler Managementkonzept zu Effizienz und Effektivität

Wie Führungskräfte Resonanz bei Mitarbeitenden finden – durch Sinn, Werte und Wertschätzung sowie die gezielte Förderung von Selbstorganisation, Vernetzung und Kooperation.

In einer digitalen Welt, in der kommunikative Hochgeschwindigkeit herrscht, die von Ambiguität und Unsicherheit und von vielfach unkalkulierbarem Wettbewerb geprägt ist, lohnt es sich, die in komplexen Systemen wirksamen Mechanismen zu kennen und die eigene Führungsfunktion darin tief zu verstehen. Viele Führungskräfte sehen sich mit neuen Konstellationen in der Zusammenarbeit konfrontiert, die nicht nur herausfordernd sind, sondern ihre Rolle stark verändern und neue Antworten für Leadership erfordern. Antworten zum Umgang mit diesem Spannungsfeld werden im Seminar anhand konkreter Situationen der Teilnehmenden gefunden. Das Seminar bietet Raum zur kritischen Auseinandersetzung mit der Veränderung von Führungsrollen und den systemischen Aspekten organisationaler Führungsstrukturen.

www.scg.swiss/new_leadership

THEMENFOKUS

Führung in der Ära der Transformation

Bei neuen, ungewöhnlichen Führungskonstellationen geht es schon lange nicht mehr nur um «Gender»-Themen. Jung führt Alt, International führt National, in Projektsituationen wird ohne disziplinarische Zuständigkeit geführt, es muss Einfluss auf unterschiedliche Player in komplexen Netzen genommen werden. Wie kann Führung unter diesen Bedingungen realisiert werden? Was wird dazu benötigt?

Das Modell der systematischen Führungsbedarfsklärung

Die Entwicklung von Führungsqualitäten ist Persönlichkeitsentwicklung. Wie kann ein gutes Gespür für den eigenen Entwicklungsstand entwickelt werden? Wie kann Resilienz im Umgang mit Alltagsbelastungen aufgebaut werden? Wie können Gemeinschaften erschaffen werden, von denen man selbst in seiner Rolle als Führungskraft getragen wird? Führung realisiert sich am Ende immer über die Geführten. Lernen Sie über das Modell der systematischen Führungsbedarfsklärung, Führung so einzusetzen, damit sie wirksam werden kann.

Resonanz bei Mitarbeitenden und Teams erzeugen

Wie entsteht Identifikation und ausgerichtete Selbstorganisation? Was können funktionales Führen und eine gut gestaltete Bottom-up-Kommunikation dazu beitragen? Wie lässt sich Zusammenarbeit effektiv, effizient und konstruktiv gestalten? Welchen Beitrag kann Führung zur Erzeugung von Synergie und zum Eindämmen unproduktiver Konflikte leisten? Was zieht am Ende die Besten an – und was hält sie?

Neue Führungskonstellationen gestalten

Menschen, die verantwortlich in guter Gemeinschaft agieren, müssen in unterschiedliche Milieus hinein anschlussfähig und wirksam werden. Neue Führungskonstellationen – hierarchieübergreifend, temporär, generationsübergreifend und interkulturell – erfordern dabei, die Funktion von Führung zu verstehen und mit komplexen Konstellationen souverän umzugehen. Entwickeln Sie ein Gespür für die psychologischen Abläufe in der Führungskommunikation.

Sinn und Ausrichtung in Zeiten des Wandels schaffen

Führen ist immer und unausweichlich Führen von Veränderung. «Leading Change» erfordert Orientierung und eine kommunikative Übersetzungsleistung seitens der Führung, um Mitarbeitenden zu ermöglichen, ihren Beitrag zu leisten. Die Frage, wie Mitarbeitende in Ausrichtungsfragen und strategische Entwicklungen eingebunden werden sollten, ist hierbei grundlegend. Eine kompromisslose Zielorientierung gibt den Weg zur Veränderung vor. Was liegt dazwischen?

Veränderte Rahmenbedingungen in Führung und Hierarchie

Eigenverantwortung, Sinn und Identifikation werden auf allen Unternehmensebenen gebraucht. Wird dies durch mehr Hierarchie erreicht oder durch die Einführung von Leadership auf allen Organisationsebenen?

Heutige Führungsqualitäten

Wo Menschen mit hoher Fachkompetenz zu ausgerichteter und eigengesteuerter Zusammenarbeit bewegt werden sollen, da fachliche Steuerung oft nicht mehr möglich ist, bedarf es neuer Führungsqualitäten – nicht nur in der Kommunikation, sondern auch in den Systemen, mit denen Unternehmenskulturen gesteuert werden.

Unternehmenskultur entwickeln und kritisch hinterfragen

Leisten Bewertungskulturen tatsächlich den richtigen Beitrag für Exzellenz und Kommunikationsgeschwindigkeit? Wie lässt sich Netzwerkintelligenz «organisieren»? Leisten neue lösungsorientierte Ansätze wie Design Thinking und systemische Interventionen, was sie versprechen? Wie können Führungssysteme in der Organisation sinnvoll verankert werden?

DATEN 2025

1. Termin

9. bis 11. April, Berlin

2. Termin

9. bis 11. Juli, Berlin

3. Termin

15. bis 17. Oktober, Berlin

Seminardauer

3 Tage

Seminarkosten

CHF 3'800 | EUR 3'800

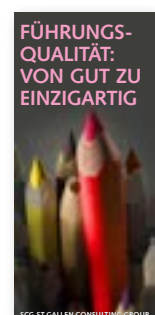


Teilnehmerkreis

Erfahrene Führungskräfte, die ihre Effizienz und Effektivität in Hinblick auf komplexere Aufgaben und ein zunehmend anforderungsreiches Führungsumfeld auf ein höheres Niveau bringen wollen. Für einen noch wirkungsvolleren und nachhaltigeren Führungserfolg.

KNOW-HOW-UPDATE

Zur Wissensvertiefung empfehlen wir die Impulstagung «Führungsqualität: Von gut zu einzigartig».



**Führungsqualität:
Von gut zu
einzigartig**
Erfolg durch
Führungsstärke

Executive Leadership Führung mit Anspruch

Leadership Skills für die Herausforderungen der modernen Welt: Wie gute Führung Erfolgspotenziale freisetzen, Innovation und Kreativität fördern kann. Wie die Unternehmenskultur und das produktive Miteinander beeinflusst und weiterentwickelt werden können. Unternehmenserfolg mit den Menschen, nicht auf ihre Kosten.

Dieses Führungsseminar stellt den Menschen ins Zentrum: Der hohe Anspruch, rasante Veränderungsprozesse in einer sich beständig wandelnden Welt zu gestalten, Menschen dafür zu gewinnen, sich mit den Unternehmenszielen zu identifizieren und eigenverantwortlich dafür zu arbeiten, erfordert besondere Leadership-Qualitäten. Zu verstehen, wie Menschen Veränderungen bewältigen können, wie Kooperation und Kommunikation auch in Krisen funktionieren kann und wie individuelle und organisationale Resilienz in Balance gebracht werden können, ist Inhalt des viertägigen Seminars.

www.scg.swiss/leadership_challenge

THEMENFOKUS

Zukunftsfähige Strategie

- Die erfolgreiche Anpassung an die Systemumwelt ist überlebensrelevant für Organisationen. Die muss sich auch in der Strategieentwicklung niederschlagen.
- Der Gedanke, dass Unternehmen eher von aussen nach innen als von oben nach unten geführt werden müssen, wird oft nicht umgesetzt.

Veränderung führen

- Veränderung ist der Normalfall, wird aber immer noch als Sonder-situation behandelt.
- Lösungsorientierung in Veränderungsprozessen ist eine Geisteshaltung, die vieles leichter macht.
- Wie können Widerstände bewältigt und Lösungen gefunden werden?
- Was bedeutet das für Führung und Kommunikation?

Struktur und Kultur

- Wie können sich Organisationen heute aufstellen, um agil, flexibel und anpassungsfähig auch in disruptiven Veränderungen zu sein?
- In welchem Zusammenhang stehen Struktur und Kultur?
- Wie kann die Unternehmenskultur wirksam und nachhaltig beeinflusst werden?

Diversität und neue Führungskonstellationen

- Generations- und Kulturunterschiede prägen die Zusammenarbeit.
- Diversität steigt durch internationale Zusammenarbeit, besteht aber im Grunde immer.
- Genderthemen und Generationsunterschiede, regionale Gewohnheiten und persönliche Stile können bereichern, aber auch belasten.
- Führen in ungewöhnlichen Konstellationen ist eine besondere Herausforderung.

Führung und Persönlichkeit

- Jede Führungskraft ist anders – angefangen bei Temperament und Fähigkeiten, aber auch im Hinblick auf Werte und Motive.
- Wer sich selbst gut kennt, kann seine Stärken besser nutzen, ist souveräner und weniger «anfällig» gegenüber unguten Aussen-einflüssen.
- Der Aufbau individueller Resilienz ist Persönlichkeitsentwicklung.

Soziale Intelligenz

- Authentische und souveräne Führung setzt Selbstkenntnis voraus, aber auch die Fähigkeit zum Perspektivwechsel.
- Sich selbst und Andere besser zu verstehen, wird leichter, wenn man weiss, wie unser Handeln reguliert ist und welche Mindsets bestimmte Verhaltensmuster triggern.
- Menschenkenntnis ist nicht nur Intuition, sondern auch Know How.
- Das Verständnis für Andere weiterzuentwickeln ermöglicht, auch sich selbst besser zu führen.

Gemeinschaft erschaffen und vertreten

- Freude, Motivation und Kreativität entstehen in einem guten Miteinander.
- Sinn und Identifikation, Orientierung und Zusammenhalt zu stärken, ist Führungsaufgabe.
- Der Erfolg von Führung entsteht über die Geführten.

DATEN 2025

2. Termin

23. bis 26. Juni, St.Gallen

3. Termin

23. bis 26. September, St.Gallen

4. Termin

18. bis 21. November, St.Gallen

Seminardauer

4 Tage

Seminarkosten

CHF 5'300 | EUR 5'300

DIGITAL LEADERSHIP & TRANSFORMATION

Das Verhalten:
Kühlen Kopf und
ein warmes Herz
bewahren. Auch in
heiklen Momenten.



Konstanter Wandel, menschliche Konflikte, delikate Verhandlungen: Im Führungsalltag sind wir immer wieder gefordert, in kritischen Situationen schnell und entschlossen zu handeln. Gerade hier ist es wichtig, sich selbst sehr genau zu kennen, mit allen Stärken und allen Schwächen.

Unsere Programme befähigen Sie, die eigene Leadership bewusster zu analysieren und zu entfalten – und dadurch auch in heiklen Momenten die Lage zu beherrschen. Für ein Führungsverhalten, das Denken und Handeln wirkungsvoll vernetzt.



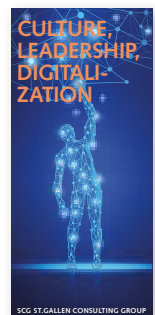


Teilnehmerkreis

Führungskräfte auf Unternehmens-, Bereichs- und Projektebene, die ihre Kompetenz durch zeitgemässe Führungsansätze zu vertiefen planen; die ihre Mitarbeitenden wirksamer beurteilen, begeistern und entwickeln wollen; die dank gezieltem Empowerment wieder mehr Freiheit im Führungsalltag gewinnen möchten.

KNOW-HOW-UPDATE

Zur Wissensvertiefung empfehlen wir die Impulstagung «Culture, Leadership, Digitalization».



**Culture,
Leadership,
Digitalization**

Zukunftskultur schaffen und verankern

Führen, Inspirieren, Motivieren

Von der Führungskraft zur Führungspersönlichkeit: Wie Sie Ihre Mitarbeitenden durch wirkungsvolles Inspirieren, Befähigen und Empowerment zu hohen Zielen führen. Und dabei auch im Wandel und in anderen kritischen Situationen sicher auf Kurs bleiben.

Komplexere Führungsaufgaben übernehmen. Sich und sein Team besser kennen und effektiver managen. Motive reflektieren, um Konflikte proaktiv zu lösen. Veraltete Routinen abbauen und neues Verhalten aufbauen. Widerstandskräfte (Resilienz) und eine gesunde Leistungsfähigkeit (Salutogenese) fördern. Aufgaben wie diese bestimmen zunehmend die Agenda von Entscheidern. Es sind Aufgaben, die Ihren Erfolg als Chefin oder Chef besonders stark prägen. Sie verlangen aber auch nach Qualitäten, die in der Ausbildung von Führungskräften nur bedingt vermittelt werden und die Bestandteil transformationaler Führung sind: authentisches Auftreten, inspirierendes Handeln und Führen mit Persönlichkeit. Das St.Galler Intensivtraining schliesst die Kluft zwischen erlernten und erwarteten Fähigkeiten.

www.scg.swiss/transformation

THEMENFOKUS

Teams zur Bestleistung führen

Brillieren ist menschlich: Sie lernen, wie man ein High-Performance-Team aufbaut und führt. Ein wesentlicher Schlüssel liegt im intelligenten Zusammenwirken von Zielen, Verantwortung und Resultaten.

Führungsrollen differenziert wahrnehmen

Führen, aber wie und womit? Zeitgemässe Leadership erfordert einen differenzierten Umgang mit Autorität. Sie erwerben die Fähigkeit, unterschiedliche Strategien und Rollen der Einflussnahme situationsgerecht einzusetzen.

Coaching-Kompetenz entwickeln

Vom Vorgesetzten zum Sparringpartner: Sie lernen, zwischen situativer und individueller Führung zu unterscheiden, und erfahren, wie Sie Kompetenzen, Wissen und Erfahrungen richtig einsetzen.

Empowerment zielorientiert umsetzen

Manchmal ist Vertrauen besser als Kontrolle: Sie erfahren, wie Loslassen, Vertrauen und Empowerment Raum für Inspiration schaffen können und wie Sie den Empowerment-Prozess optimal und in Abstimmung mit den übergeordneten Zielen gestalten können.

Veränderung bewirken

Durch die eigene Persönlichkeit und das Führungshandeln können Vertrauen, Loyalität und Respekt geschaffen werden. Sie lernen, Identität in Ihrem Team zu schaffen. Sie berücksichtigen Werte und Menschenbild in einer sich verändernden Gesellschaft und nehmen den Abgleich mit Ihrem Unternehmen und Ihrer Aufgabe vor.

Mitarbeitende inspirieren und motivieren

Ohne Wollen kein Können: Sie setzen sich intensiv mit zeitgemässen Formen der Motivation auseinander, die mehr sind als pathetische Appelle und bedeutungsarme Floskeln.

Zugehörigkeit nachhaltig fördern

Schön, wenn sich Ich-Stärken und Wir-Gefühl verbünden: Sie eignen sich fundiertes Know-how und praktische Instrumente an, um die Identifikation nach innen in Ihrem Team zu fördern, aber auch um die Positionierung und Profilierung nach aussen zu schärfen.

Faszination erzeugen

Führungskräfte sind in Zukunft Sinnstifter und Vernetzer. Sie wissen, wie sie dauerhaft ein hohes energetisches Niveau erzielen und damit das System lebendig halten. Sie kennen den Einfluss von Sinnstiftung in der Führung.

Einzel-, Team- und Firmennutzen ausbalancieren

Führen heisst auch ausgleichen: Sie gewinnen ein differenziertes Verständnis der verschiedenen Zielebenen auf persönlicher, Team- und Unternehmensebene. Erlernen Sie, wie Sie nachhaltige Führungsprinzipien aufstellen können. Und erkennen Sie, wie Sie Zukunftsstrategien und Trends über eine langfristige Planung in den Führungsprozess einbauen können.

Mitarbeiterstärken auf das grosse Ganze ausrichten

Damit Ihre Teampower eine klare Richtung hat: Sie erhalten wertvolle Einblicke in die Kunst, Leistungshemmnisse abzubauen, individuelle Talente und Fähigkeiten zu erkennen sowie auf das gemeinsame Ziel zu fokussieren.

Teams entdecken und fördern

Schritt für Schritt vom Team-Traum zum Traum-Team: Bildung und Entwicklung eines Teams sind ein langfristiger Prozess, kein kurzfristiges Ereignis. Dank der Analyse der verschiedenen Phasen, welche diesen Prozess prägen, sind Sie in der Lage, ihn zu steuern und zu beschleunigen.

Mitarbeitende im Wandel führen

Je dynamischer das Umfeld, desto wichtiger ist gute Leadership: Das Seminar weist zeitgemässe Wege, um Denken, Handeln und Verhalten der Mitarbeitenden zukunftsfähig zu machen – und damit unternehmerische Veränderung nachhaltig in Ihrem Team zu verankern.

Das eigene Denken und Handeln auf dem Prüfstand

Welcher neuer Denkmuster bedarf es, um langfristig erfolgreich und ausgewogen zu sein? Wie können Lebens- und Karriereplanung in Einklang gebracht werden? Sie beschäftigen sich im Seminar intensiv mit den eigenen Stärken, Ihrem Verhalten und Ihrer Motivation.

DATEN 2025

2. Termin

10. bis 12. Juni, St.Gallen

3. Termin

3. bis 5. September, St.Gallen

4. Termin

5. bis 7. November, St.Gallen

Seminardauer

3 Tage

Seminarkosten

CHF 3'800 | EUR 3'800

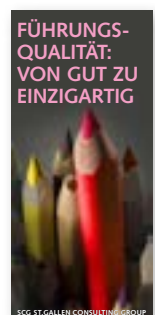


Teilnehmerkreis

Das Seminar «Professionell verhandeln: die St.Galler Methodik» spricht all jene Führungskräfte und Mitarbeitenden an, die ihr Verhaltensspektrum im Verhandlungskontext mit internen und externen «Kunden» überprüfen, erweitern oder aufbauen sowie bestmögliche Verhandlungsergebnisse in der Sache erzielen möchten – bei gleichzeitigem Fortschritt in der Beziehung zum Verhandlungspartner.

KNOW-HOW-UPDATE

Zur Wissensvertiefung empfehlen wir die Impulstagung «Führungsqualität: Von gut zu einzigartig».



**Führungsqualität:
Von gut zu
einzigartig**
Erfolg durch
Führungsstärke

Professionell verhandeln: die St.Galler Methodik

Abschluss durch Methodik: Wie Sie interne und externe Verhandlungen mit bewusster Vorbereitung, Argumentation und Dialogführung erfolgreicher gestalten können.

Führungskräfte sind permanent in Verhandlungssituationen. Erfolgreiche Verhandler und Vermittler suchen nicht den schnellen einmaligen Vorteil, sie überzeugen den Gesprächspartner und stärken damit dauerhaft die Zusammenarbeit. Die St.Galler Verhandlungsmethodik wurde aus den Erkenntnissen vieler Verhandlungs- und Vermittlungsgespräche in Wirtschaft und Politik, in Vertrieb und Einkauf erarbeitet und ist derzeit eine der erfolgreichsten kooperativen Verhandlungstechniken. Dabei geht sie auch auf das Thema Umgang mit der Verhandlungsmacht der Gegenseite ein, das von anderen Methoden oft vernachlässigt wird. Spezielle Instrumente helfen, auch so gegensätzliche Positionen wie die von Vertriebs- und Einkaufsmanagern aufzulösen und eine gemeinsame zufriedenstellende Lösung zu realisieren.

www.scg.swiss/verhandlung

THEMENFOKUS

Grundsätze des Verhandelns

- Verhandlungen – einige praktische Definitionen.
- Das Erkennen von Verhandlungssituationen.
- Die Bedeutung der Einstellung zu Meinungsverschiedenheiten und Konflikten.

Kommunikationspsychologische Mechanismen

- Besondere Berücksichtigung der Rolle des Empfängers.
- Psychologische Aspekte empfängerorientierten Kommunizierens.

Kommunikationsformen im Verhandlungsprozess

- Worauf es beim Verhandeln ankommt.
- Die Grundhaltung des partnerschaftlich geführten Gesprächs.
- Offene versus geschlossene Kommunikation.
- Einseitige versus zweiseitige Kommunikation.

Überzeugend verhandeln

- Der Umgang mit stärkeren Verhandlungspartnerinnen und -partnern.
- Den klassischen Gegensatz zwischen Erfolgsstreben und Menschlichkeit überwinden.
- Wie man Gesichtsverlust auf beiden Seiten vermeidet.

Verhandeln in Teams erfordert Disziplin, Vertrauen und Training

- Verhandeln in Teams nach der St.Galler Verhandlungsmethodik.
- Erkennen von Persönlichkeiten und Rollen der Verhandlungspartner.
- Besetzung eigener Rollen.
- Welche Rollen Personen in Verhandlungssituationen übernehmen.

Psychologische Einflussmöglichkeiten erkennen und nutzen

- Erstellen einer Verhandlungskarte, die aufzeigt, wie man Rollen, Interessen und Beeinflussungsmöglichkeiten zusammenbaut.

Optimal vorbereitet sein

- Wie man ohne viele Checklisten eine Verhandlung effektiv und effizient vorbereitet und sich gemeinsam auf die Verhandlungssituation, die Interessen und Rollen der Gesprächspartner einstellt.
- Problemlösungsmethoden in Verhandlungs- und Vermittlungssituationen.

Argumentationsmodi

- Argumentationsarten und ihre Wirkungen.
- Die angemessene Abfolge von Information und Argumentation.

Die (psycho)logische Gesprächsführung

- Fragetechniken – argumentieren im Dialog.
- Zuhören – fragen – argumentieren. Einbinden von Entscheidungsmotiven.

Faire Dialektik in Verhandlungssituationen

- Wege und Mittel, um via Verständlichkeit zu überzeugen.
- Prozessschritte und Strukturen.
- Kundennutzen im Mittelpunkt.

Argumentieren und kooperatives Verhandeln

- Systematische Aspekte: Argumentationsleitlinien.
- Entscheidungsmotive, Nutzenbegründungen, Interessenorientierung versus Positionsorientierung.

Argumentationslogische Aspekte

- Argumente und Scheinargumente.
- Die Rolle stillschweigender Voraussetzungen und ihre Auswirkungen.
- Argumentations- und Aussagetypen.

Abschlussstechniken anwenden

- Zum Ende kommen, gemeinsame Lösungen verankern, ohne Gesichtsverlust.
- Massnahmen vereinbaren und die Einhaltung überwachen.

Integrative Strategie

- Evaluieren von Verhandlungsergebnissen.
- Entwicklung einer Verhandlungsphilosophie, die beide Seiten zu Gewinnern macht.
- Das Prinzip des Gebens und Nehmens beim Verhandeln.
- Die Merkmale erfolgreichen Verhandelns.

Planung und Vorbereitung

- Bausteine einer erfolgreichen Verhandlungsführung.
- Wie man Verhandlungen plant und sich darauf vorbereitet.
- Verhandlungsstrategien und -taktiken.
- Überzeugungstechniken.
- Abschlussstechniken.

Potenzielle Synergien

- Potenzielle Synergien in internen Interessenkonflikten für die einzelne Person und das ganze Unternehmen nutzen.
- Wie man seinen eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern helfen kann, optimale Verhandlungsergebnisse zu erzielen.

DATEN 2025

- 1. Termin**
2. bis 4. April, Berlin
- 2. Termin**
23. bis 25. Juli, Stuttgart
- 3. Termin**
24. bis 26. September, St.Gallen
- 4. Termin**
10. bis 12. Dezember, Berlin

Seminardauer
3 Tage

Seminarkosten
CHF 4'200 | EUR 4'200



SUMMER SCHOOL

2025

1. Teil
8. bis 11. Juli 2025, Wien (AT)

2. Teil
26. bis 29. August 2025, Salach (DE)

Weitere Informationen

Weitere Informationen zur
St.Galler Management &
Leadership Summer School
inklusive Anmelde-möglichkeit:

www.scg.swiss/summerschool

Management & Leadership Summer School

Die Management & Leadership Summer School ist eine erstklassige Weiterbildung für Führungskräfte, die frische Impulse für Denken, Handeln und Führen suchen, um ihre Kompetenzen gezielt weiterzuentwickeln. In 2 x 4 Tagen macht das kompakte Programm sie fit für neue Managementaufgaben – ideal im Sommer, wenn Abwesenheiten leichter zu organisieren sind.

Die Inhalte basieren auf der Systemorientierten Managementlehre und dem St.Galler Management-Modell, sind praxisnah, methodisch durchdacht und folgen einem integrierten, ganzheitlichen Ansatz für nachhaltigen Erfolg.



1. Teil | 8. bis 11. Juli 2025, Wien



2. Teil | 26. bis 29. August 2025, Salach

WOCHE 1

Die Woche in Wien widmet sich Strategie, Wandel und Kultur – entscheidende Erfolgsfaktoren für zukunftsorientierte Führung. Strategisches Denken bedeutet, Entwicklungen frühzeitig zu erkennen, gezielt zu steuern und vorausschauend auf Veränderungen zu reagieren. Wer die Zukunft aktiv gestalten will, muss Märkte, Wettbewerber und Technologien kontinuierlich analysieren, aus Trends Chancen ableiten und kluge Entscheidungen treffen. Die passenden Methoden und Tools werden praxisnah vermittelt, um Strategien effektiv umzusetzen.

Veränderung eröffnet neue Möglichkeiten. Sie fordert heraus, schafft Raum für Innovation und treibt Fortschritt voran. Wer Wandel aktiv gestaltet, statt ihn nur zu verwalten, stärkt Unternehmen, Führungskompetenzen und die eigene Wirkungskraft. Erfolgreiches Change-Management erfordert ein tiefes Verständnis für Strukturen, Dynamiken und die Menschen, die diesen Wandel mitgestalten.

Doch wie gelingt es, Wandel gezielt zu fördern, Teams mitzunehmen und neue Perspektiven zu eröffnen? Wie lässt sich Unsicherheit in Neugier verwandeln?

INHALTE 1. WOCHE

Erfolgreich und zukunftsorientiert führen in einer sich wandelnden Welt

- 1 Das St.Galler Führungsmodell – bewährte Prinzipien für moderne Führung
- 2 Eigene Wurzeln als Kompass – Werte und Menschenbild als Basis für Entscheidungen
- 3 Klare Vision entwickeln – langfristige Orientierung für Beruf und Privatleben
- 4 Strategie ist Handwerk – strategisch denken, die richtigen Fragen stellen
- 5 Mensch & Kultur im Wandel – Veränderungen verstehen und aktiv gestalten
- 6 Zukunftsfähige Organisationen – vernetzt denken statt zentral versus dezentral

Denkfabrik

Expertenvorträge und Thinktank-Sessions

WOCHE 2

Die zweite Woche in Salach fokussiert auf werteorientierte und nachhaltige Führung. Führungskräfte finden die Balance zwischen Management und Leadership – doch wie viel von beidem braucht es in der aktuellen Rolle? Und wie lässt sich authentisch und wirksam führen? Die individuelle Antwort darauf ist ein zentraler Bestandteil des Programms. Nur wer sich selbst kennt – seine Stärken, Schwächen und Eigenarten reflektiert –, kann sein Verhalten gezielt weiterentwickeln.

Ein leistungsfähiges Team entsteht nicht zufällig, sondern durch die gezielte Entwicklung der vorhandenen Talente. Teamentwicklung ist ein fortlaufender Veränderungs- und Wachstumsprozess, der individuelle Stärken bündelt, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Schon bei der Strategieentwicklung müssen zukünftige Kompetenzen berücksichtigt und im Talentmanagement systematisch gefördert werden.

Zum Abschluss analysieren Sie mit einem digitalen Diagnoseinstrument den Transferbedarf Ihrer Einheit und leiten konkrete Maßnahmen ab – für eine nachhaltige Umsetzung in der Praxis.

INHALTE 2. WOCHE

Wirksame Führung – authentisch, wertorientiert, ergebnisfokussiert

- 7 Führung in Balance – authentisch, wirkungsvoll und wertebasiert handeln
- 8 Führung als Handwerk – Methoden und Tools für nachhaltigen Erfolg
- 9 Selbst- und Fremdbild schärfen – Reflexion als Schlüssel zur Weiterentwicklung
- 10 Job Design gestalten – Talente erkennen, fördern und Potenziale entfalten
- 11 Kundenorientierung & Diversität – zentrale Hebel für moderne Führung
- 12 Ergebnisorientiert führen – von der Strategie zur erfolgreichen Umsetzung

Denkfabrik

Expertenvorträge und Thinktank-Sessions

Transfer-Unterstützung

Smart-Learning Plattform und Online-Transfer

Unterstützung im Transferprozess, komplette digitale Lernunterlagen, Learning Nuggets zur Wissensvertiefung, Networking & Erfahrungsaustausch mit anderen Teilnehmenden



SMARTER LEARNING

Digitale Learning Plattform
Moderierte Websessions
Online Learning Nuggets

WANN UND WO?

Summer School

2025

1. Teil 8. bis 11. Juli 2025, Wien (AT)
2. Teil 26. bis 29. August 2025, Salach (DE)

Teilnahmegebühr

CHF 9'500

Die Veranstaltung ist von der Mehrwertsteuer befreit. Die Teilnahmegebühr umfasst die Präsenztrainings und Websessions gemäss Beschreibung, umfangreiche Seminarunterlagen sowie den Zugang zur Smart-Learning-Plattform inklusive Materialien.

Optionale Zertifizierung

St.Galler Abschluss mit Prüfung:
Zertifizierung zum St.Galler Management Expert
CHF 600

Weitere Informationen

Weitere Informationen zur St.Galler Management & Leadership Summer School inklusiv Anmeldemöglichkeit:
www.scg.swiss/summerschool



Aktuelle Termine, Informationen und Anmeldung

Zielgruppe

Erfahrene Führungskräfte, die

- Verantwortung für ein Unternehmen oder eine Organisationseinheit tragen und ergebnisorientiert handeln
- Unternehmerische Handlungsfelder aktiv gestalten und strategische Entscheidungen treffen
- Sich auf größere Führungsaufgaben vorbereiten und ihre Leadership-Kompetenzen ausbauen möchten
- Managementwissen gezielt vertiefen, auffrischen oder systematisieren wollen
- Ihr Wissen auf den neuesten Stand bringen und aktuelle Managementansätze integrieren möchten

Dozenten

Erleben Sie erstklassige Insights von Top-Experten der St.Gallen Consulting Group. Sie verbinden neueste Erkenntnisse mit praxisnahen Beispielen aus internationalen Unternehmen und sorgen so für einen tiefgehenden, anwendungsorientierten Wissenstransfer. Mit ihren unterschiedlichen Spezialgebieten und Erfahrungen ergänzen sie sich perfekt – für eine inspirierende und wirkungsvolle Lernerfahrung.

Dauer

Ganzheitliche Management und Leadership Education in 2 x 4 Tagen

DURCHFÜHRUNGSORTE

WIEN



1. TEIL | www.altstadt.at

SALACH



2. TEIL | www.burg-staufeneck.de

GENERAL MANAGEMENT

Das System: Nach besten Erkenntnissen entscheiden. Sowie Entscheide nachhaltig vernetzen.



Management ist Instinkt, Leidenschaft, Charakter. Aber nicht nur. Erst eine solide Wissensbasis, verwurzelt in einer integralen Managementlehre, macht aus Instinkten schlüssige Entscheide. Aus Leidenschaft erfolgreiches Handeln. Und aus Charakterstärken dauerhafte Führungsqualitäten. Schärfen Sie Ihren Blick fürs Ganze: **Unsere Programme** befähigen Sie, zu den wichtigen Führungsthemen klarere Fragen zu stellen, wirksamere Instrumente zu nutzen und somit bessere Lösungen zu verwirklichen. Für ein General Management, das Gesamt- und Detailwirkung verknüpft.



General Management for Young Leaders



Teilnehmerkreis

Das Seminar wurde speziell für Nachwuchsführungskräfte konzipiert, die noch wenig Führungserfahrung haben, sich aber früh auf weiterführende Aufgaben in Unternehmen und Organisationen vorbereiten.

KNOW-HOW-UPDATE

Zur Wissensvertiefung empfehlen wir die Impulstagung «Souveräne Selbstführung».



Souveräne Selbstführung

Innere Stabilität bewahren, mentale Stärke entwickeln, eigene Kapazitäten maximieren

Wirksames Management-Wissen praxisgerecht und zeitlich dosiert angeboten: Das zeichnet das Management-Programm für Nachwuchskräfte aus, die in ihrer Führungsrolle ihr Unternehmen mitgestalten und bewegen wollen.

Die konzentrierte und in sich geschlossene Management Ausbildung ermöglicht Nachwuchsführungskräften, ihr Management Wissen zu vertiefen, ihr Management Können zu erweitern und ihre praktische Management Leistung zu verbessern. Sie umfasst alle relevanten Disziplinen des Managements wie Unternehmenspolitik, Strategisches Management, Prozessgestaltung, Führungs- und Organisationsgrundsätze, Unternehmungskultur und Leadership. Sie vermittelt anhand praktischer Beispiele die bewährten Erkenntnisse aus langjähriger Management Praxis.

www.scg.swiss/management_nachwuchs

THEMENFOKUS

Das Management von Organisationen

- Organisationen stehen heute vor einer Fülle von Herausforderungen, die sich gegenseitig verstärken und überlagern. Traditionelle Vorgehensweisen erweisen sich als immer weniger wirksam. Nur mit einer Gesamtschau im Sinne einer Systembetrachtung können Lösungen entwickelt und umgesetzt werden.
- «Am» System arbeiten anstatt «im» System arbeiten. Wo liegen die Unterschiede?
- Wachstum und Komplexität als wesentliche Merkmale von Systemen
- Wachstum verläuft in einer S-Kurve und in Phasen – Wie sind die einzelnen Phasen zu managen?
- Komplexität erkennen und vier Grundregeln zur Steuerung von Komplexität
- Ansätze und Modelle zum ganzheitlichen Management in komplexen Situationen
- Die vernetzte Analyse als Tool zur Durchdringung und Steuerung von komplexen Herausforderungen
- Ein Navigationsmodell zu einer schlüssigen Strategie
- Der Prozess der Strategieentwicklung: Von der Analyse über Optionen zur Strategie mit Zielen, Mitteln und Massnahmen
- Strategien zum Erhalt der heutigen Erfolgspotentiale: Fokus Kosten und Produktivität
- Strategien zum Aufbau neuer Erfolgspotentiale: Fokus Innovation
- Strategien für den Wandel: Fokus Change und Organisation

- Die Grundfragen des Organisierens und die «typischen Entwicklungsphasen» einer Organisation
- Gestaltung von Organisationen: mechanistische Ansätze vs. systemische Ansätze
- Das Modell der «lebensfähigen Organisation»

Das Management von Menschen

- «Management» und «Leadership» – eine Einordnung der beiden Begriffe
- Das Verhältnis von Führungsaufgaben und Sachaufgaben
- Führung ist mehr als nur die Führung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Führung im Dreieck zwischen: Übernahme von Verantwortung – persönlicher Haltung (Führungsprinzipien) – zielgruppen-gerechte Kommunikation
- Sechs wirksame Führungsprinzipien
- Grundregeln der Führungskommunikation
- Ziele geben Orientierung. Wie kommen sie zustande und wie wird nach Zielen «gesteuert»?
- Entscheidungen müssen «robust» sein und der Entscheidungsprozess muss heute partizipativ angelegt sein.
- Weiterentwicklung der Organisation durch Veränderungen der Organisation, Vergabe von Schlüsselaufgaben an Mitarbeitende und die Schaffung von funktionierenden Teams
- Entwickeln von Menschen ist die zentrale Aufgabe von Führungskräften. Die Menschen bestimmen die Leistungsfähigkeit der Organisation.

- In der Umsetzung zeigt sich die Wirksamkeit von Führungskräften. Dazu gehören: die Sicherstellung der Ressourcen/Budgets, die Etablierung von Kontrolle und Feedback, die Schaffung von effektiven Meetingstrukturen und eine ausgefeilte persönliche Arbeitsmethodik.
- Veränderungen (Change) von Organisationen: Typische Phasen eines Veränderungsprozesses und die typischen Verhaltensweisen von Mitarbeitenden. Wie kann ich als Führungskraft hier steuernd eingreifen, um die Veränderung voranzubringen?

DATEN 2025

1. Termin
23. bis 27. Juni, St.Gallen

2. Termin
6. bis 10. Oktober, Stuttgart

Seminardauer
5 Tage

Seminarkosten
CHF 3'800 | EUR 3'800

Systemorientiertes Management

Organisationen wirksam steuern, lenken und gestalten. Mechanistische, lineare Denkweisen und Methoden im Management sind wirkungslos geworden. Das Management von Organisationen des 21. Jahrhunderts fordert andere Fragen und bessere Antworten – die Strategie des Managements komplexer Systeme.

Die zunehmende Komplexität in Wirtschaft und Gesellschaft stellt Führungskräfte vor Herausforderungen, die mit herkömmlichen Denkstrukturen und -modellen nicht mehr bewältigbar sind. Viele Führungskräfte haben das intuitiv längst erkannt. Sie nehmen die Komplexität des Wandels als Herausforderung an. Dafür sind andere, ganzheitliche und systemisch-evolutionäre Prinzipien für die wirksame Lenkung und Gestaltung von Organisationen nötig. Im Seminar erlernen Führungskräfte neue Denk- und Herangehensweisen, die zentrale Probleme der Steuerung und der Lenkung, der Strukturierung und Führung in Unternehmen und Organisationen wirkungsvoll lösen. Es werden die entscheidenden Zusammenhänge, Wirkungsweisen und Instrumente vermittelt, um Unternehmen und Organisationen langfristig stark zu machen. Führungskräfte erfahren konkret, was sie bedenken und wo sie handeln müssen.

www.scg.swiss/systemorientierung



Teilnehmerkreis

Das Seminar wurde für Führungskräfte in der Wirtschaft entwickelt. Aufgrund ganzheitlicher Konzeption eignet es sich jedoch ebenso gut für Führungskräfte von Non-Profit-Organisationen.

KNOW-HOW-UPDATE

Zur Wissensvertiefung empfehlen wir die Impulstagung «Strategie».



Strategie
Unternehmen robust, kundenorientiert und zukunftsfähig aufstellen

THEMENFOKUS

1. Teil

Die Steuerung des Unternehmens: Strategisches Management

- Strategisches Management: Seine Bedeutung, Grundphilosophie und Wirkung auf die langfristige Lebensfähigkeit der Unternehmung.
- Das unternehmerische Navigationssystem: Der integrierte St.Galler Managementansatz und das kybernetikbasierte Modell der lebensfähigen Unternehmung.
- Der Prozess der effektiven Strategieerarbeitung: Die wichtigsten strategischen Analysemethoden und Konzepte.
- Methoden und Instrumente der Strategieformulierung: Betrachtung der wichtigsten Instrumente und Ebenen zur Strategieformulierung.
- Execution und Change: Methoden zur erfolgreichen Umsetzung von Strategien.
- Bildung marktorientierter Strukturen: Bildung strategischer Geschäftsfelder.
- Strategisches Controlling: Lenkung und Steuerung des strategischen Kurses.
- Wirksamkeit von Vision, Mission und Werten: Kritisches Überprüfen und Aktualisieren von Vision, Mission und Werten und deren Integration in die Strategie.

2. Teil

Die Gestaltung von Unternehmenskultur und Organisationsentwicklung

- Organisationen entwickeln und stabilisieren: Transferierbare Beispiele aus der Praxis der Organisationsentwicklung.
- Das Konzept der Ambidextrie: Kernerkenntnisse der interdisziplinären Forschung. «Strategie» und «Ambidextrie». Die ambidextre Organisation.
- High-Purpose-Organisation: Organisationale Transformation als Kernaufgabe des Managements. Purpose implementieren.

- Die intelligente Organisation: Überzeugende Antworten auf die Frage nach der Identität der Organisation in einem 2. Betriebssystem.
- Zukunftskultur schaffen und verankern: Gesellschaftlicher und kultureller Wandel – VUCA-Welt.
- Modernes Kulturverständnis: Geisteshaltung als Schwerpunkt für Veränderungen, moderne Change-Theorien, Veränderung als permanenter Prozess.
- Start-up als Vorbild: Vom Schein und Sein der modernen Start-up-Kultur, Auswirkungen auf Produkte und Prozesse.
- Agil – und dann? Vom Hype zum ernüchternden Framework. Freiheitsgrade – überall anwendbar?

3. Teil

Das Management der eigenen Person: Managerial Effectiveness

- Managerial Effectiveness: Was heisst «wirksame Führung»? Was sind die Aufgaben, Werkzeuge und Grundsätze einer wirksamen Führungskraft?
- Orientierung geben: Wieso erscheint der gute alte Zielvereinbarungsprozess häufig als bürokratisches Monster?
- Auf Resultate fokussieren: Warum sind gute Ziele so wichtig? Steigern Sie Ihren Erfolg und den Ihrer Mitarbeitenden durch wirksame Ziele.
- Kontrolle und Vertrauen: Wie können Sie ohne Vertrauensverlust kontrollieren? Darf man delegieren, ohne zu kontrollieren? Die positive Kraft des gegenseitigen Vertrauens.
- Entscheiden: Wie kommen wir zu den richtigen Entscheidungen? Sind wir bei zunehmender Komplexität überhaupt noch in der Lage, angemessene Entscheidungen zu treffen?
- Das eigene Ich verstehen: Welche Rolle spielt meine eigene Persönlichkeit für den Führungserfolg? Welche Persönlichkeitsmodelle gibt es?
- Sich selbst managen: Wie gehen Sie mit der eigenen Belastung um? Wo entsteht Stress? Wie können Sie Ihre persönliche Arbeitsmethodik verbessern?
- Systemtheorie: Was heisst ganzheitliches Denken für mich persönlich? Welche Rolle spielen Systeme für mich als Führungskraft?

DATEN 2025

Termine 1. Teil

16. bis 18. Juni, St.Gallen
17. bis 19. September, Zürich
26. bis 28. November, St.Gallen

Termine 2. Teil

21. bis 23. Mai, Stuttgart
27. bis 29. August, Zürich
17. bis 19. September, Leipzig
26. bis 28. November, Berlin

Termine 3. Teil

21. bis 23. Mai, Stuttgart
18. bis 20. Juni, St.Gallen
3. bis 5. September, Wien
8. bis 10. Oktober, Stuttgart
10. bis 12. November, St.Gallen

Seminardauer

3 × 3 Tage

Seminarkosten

CHF 11'000 | EUR 11'000

Chefsachen – der nächste Schritt im Management

Der nächste Schritt im Management ist kein Karriereschritt wie jeder andere: Wie sich Führungskräfte durch gezielte Vorbereitung fit für den Wechsel an die Spitze machen und die verantwortungsvolle Transformation erfolgreich gestalten.

An der Spitze wird es nicht einsam – sondern herausfordernd. Wer heute mit Geschäftsführungsaufgaben betraut wird, muss Entscheidungen treffen, bei denen sich die Wirkung erst viel später zeigt. Einerseits wird die Aufgabe komplexer, eigene Entscheidungen auf die oft gegensätzlichen Erwartungen von Eigentümern, Mitarbeitenden und anderen Stakeholdern abzustimmen. Andererseits gewinnen beim Wechsel in das obere und oberste Management Soft Skills noch mehr an Bedeutung. Eine sehr wichtige Fähigkeit ist, Probleme aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten, um mit dem Team den besten statt nur den naheliegendsten Lösungsweg einzuschlagen. Die dreitägige Auseinandersetzung bringt drei zentrale Chefsachen auf den Punkt: Verantwortung und Orientierung, Organisation und Performance, Transformation und Leadership im Wandel der Zeit.

www.scg.swiss/chefsachen

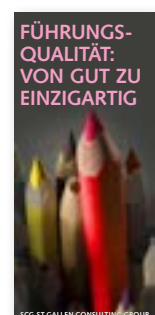


Teilnehmerkreis

Manager mit umfassender Entscheidungskompetenz sowie Führungskräfte, die in eine Geschäftsführungsposition aufsteigen. Besonderer Nutzen beim Seminar «Chefsachen» sind der ganzheitliche Ansatz und die verschiedenen Betrachtungsperspektiven, aus denen die künftigen Aufgaben beleuchtet werden.

KNOW-HOW-UPDATE

Zur Wissensvertiefung empfehlen wir die Impulstagung «Führungsqualität: Von gut zu einzigartig».



**Führungsqualität:
Von gut zu
einzigartig**
Erfolg durch
Führungsstärke

THEMENFOKUS

Verantwortung und Orientierung

Auf welchen Fundamenten basiert eine zukunftsfähige Unternehmensführung?

Von der Führungskraft ins obere Management

- Vorbereitung auf die Aufgaben im oberen Management
- Verantwortung und Pflichten bewusst machen
- Stärken-Schwächen-Profil des Unternehmens

Strategische Schlüsselaufgaben

- Produkt- und Dienstleistungsstrategie
- Strategieumsetzung mit der St.Galler Managementphilosophie

Transformation und Leadership im Wandel der Zeit

Wie führt die obere/oberste Managementebene empathisch, authentisch und überzeugend?

Transformieren und Führen als Königsdisziplinen

- Mitarbeiterführung und Organisationsentwicklung vernetzen
- Von der Transaktion zur Transformation
- Bereichsübergreifende Kooperation der Schlüsselpersonen

Digital Leadership und Transformation

- Verstehen, was aus strategischer Sicht hinter den Begriffen steht
- Die passende Form von Digitalisierung vorantreiben

Hebel für Entwicklung und Veränderung

- Wege zu einem wirkungsvollen Change Management
- Von der gewollten Strategie zur gelebten Transformation
- Problem- und Krisensituationen begegnen und sie bewältigen

Organisation und Strategie

Wie verzahnt man Organisation und Steuerung auf oberster Ebene?

Structure follows strategy – Organisation als Chefsache

- Wirksame Organisationen und Organisationssysteme
- Wichtige Methoden im Management von Komplexität
- Entscheidungsvarianten professionell hinterfragen

Altbewährte und modernste Methoden

Diskussion und Intervention sind zwei Instrumente, die im Seminar «Chefsachen» erfolgreich Einsatz finden. Die behandelten Themen werden in Diskussionsrunden vertieft und durch die kollegialen Fallberatungen konkretisiert. So wird das Seminar zu einer Plattform für einen Erfahrungs- und Lern-austausch auf höchstem Niveau.

DATEN 2025

- 1. Termin**
25. bis 27. Juni, St.Gallen
- 2. Termin**
6. bis 8. Oktober, St.Gallen

Seminardauer
3 Tage

Seminarkosten
CHF 4'200 | EUR 4'200



Teilnehmerkreis

«Managerial Effectiveness» ist zugeschnitten auf erfahrene Führungskräfte der mittleren und oberen Hierarchiestufen und Bereiche; Führungskräfte, die ihre Effizienz steigern und ihre Managementfähigkeiten ausbauen möchten.



Literatur zum Seminar

Moderner kann ein Klassiker nicht sein. «Führen – Leisten – Leben» ist das unangefochtene Standardwerk für Management. Was unterscheidet wirkungsvolles Management von wirkungslosem und warum?

Führen, Inspirieren, Leisten: Managerial Effectiveness

Eignen Sie sich systematisches Wissen und erprobte Werkzeuge an, um Führungsfunktionen wirkungsvoll und mit mehr Leichtigkeit zu erfüllen. Für einen Management-Alltag, der gleichzeitig spannungsgeladen und entspannt ist.

Was machen effiziente Manager? Und was macht Manager effizienter? In Zeiten globaler Vernetzung, stetiger Beschleunigung und wachsende Anforderungen suchen Manager nach Wegen, um einfacher und wirksamer zu führen. Das Wissen allein über Führungsmethoden und Führungsinstrumente reicht nicht aus. Die Fähigkeit, das Wissen in praktisches Handeln zu übersetzen, wird in Zukunft der Schlüssel zum Erfolg. Das Seminar «Managerial Effectiveness» zeigt Ihnen den Werkzeugkasten für erfolgreiches Management und wie er angewandt werden sollte. Die Teilnehmenden reflektieren einerseits über bewährte Instrumente und deren Weiterentwicklung, andererseits lernen sie neue Methoden aus dem Bereich der Systemtheorie wie auch der Agilität kennen und nutzen.

www.scg.swiss/effectiveness

THEMENFOKUS

Managerial Effectiveness

- Was heisst «wirksame Führung»?
- Wann wird Management zu Leadership?
- Was sind die Aufgaben, Werkzeuge und Grundsätze einer wirksamen Führungskraft?
- Welche Werkzeuge gehören zum Managerhandwerk?
- Füllen Sie Ihren eigenen Werkzeugkasten und schärfen Sie Ihre Werkzeuge.

Überlastung der Mitarbeitenden

- Wie stellen Sie fest, wann Mitarbeitende wirklich überlastet sind?
- Wann ist es nur eine Ausrede?
- Was können Sie tun, um Überlastung zu verhindern?
- Steigern Sie langfristig die Effektivität und Effizienz Ihrer Mitarbeitenden.

Orientierung geben

- Wieso erscheint der gute alte Zielvereinbarungsprozess häufig als bürokratisches Monster?
- Warum stören Bonuszahlungen?
- Ist nicht Management by Objectives gleichzeitig das mächtigste Führungsinstrument, das wir haben?
- Verwandeln Sie Führen mit Zielen in einen Ihrer wichtigsten Erfolgsfaktoren.

Auf Resultate fokussieren

- Warum sind gute Ziele so wichtig?
- Was macht Ziele wirksam?
- Wie definiert man smarte Ziele?
- Steigern Sie Ihren Erfolg und den Ihrer Mitarbeitenden durch wirksame Ziele.

Kontrolle und Vertrauen

- Wie können Sie ohne Vertrauensverlust kontrollieren?
- Darf man delegieren, ohne zu kontrollieren?
- Nutzen Sie die positive Kraft des gegenseitigen Vertrauens.

Mythos Motivation

- Woher kommt die Motivation Ihrer Mitarbeitenden?
- Woher stammt Ihre eigene Motivation?
- Können Sie als Führungskraft die Motivation Ihrer Mitarbeitenden erhöhen?
- Schaffen Sie den richtigen Rahmen für motivierte Mitarbeitende.

Organisieren

- Wie bringe ich die richtige Person an die richtige Stelle?
- Wie müssen Stellen wirksam gestaltet werden?
- Welche Rolle spielt dabei die Strategie?
- Organisieren Sie Ihren Bereich so, dass Sie einen maximalen Beitrag zur Strategieumsetzung leisten.

Entscheiden

- Wie kommen wir zu den richtigen Entscheidungen?
- Sind wir bei zunehmender Komplexität überhaupt noch in der Lage, angemessene Entscheidungen zu treffen?
- Was sagt uns die Hirnforschung?
- Entwickeln Sie einen Weg, wie Sie in Zukunft zu besseren Entscheidungen kommen.

Wirkungsvoll kommunizieren

- Was ist im Dialog das Wesentliche?
- Wie kann man besser beobachten und zuhören?
- Wie muss ich den Informationsfluss gestalten?
- Was macht den Erfolg von Sitzungen aus?
- Verwandeln Sie Gespräche in Win-Win-Situationen.

Das eigene Ich verstehen

- Welche Rolle spielt meine eigene Persönlichkeit für den Führungserfolg?
- Welche Persönlichkeitsmodelle gibt es?
- Welchen Nutzen können sie haben?
- Wie werden sie eingesetzt?
- Lernen Sie Ihr eigenes Big-5-Persönlichkeitsprofil kennen und nutzen.



Literatur zum Seminar

«Was lässt Sie nachts nicht schlafen?» Das Buch bietet einen leichten und inspirierenden Zugang zur Lehre des grossen Managementexperten und wesentliche Hilfen für den Führungsalltag.

Sich selbst managen

- Wie gehen Sie mit der eigenen Belastung um?
- Wo entsteht Stress?
- Wie können Sie Ihre persönliche Arbeitsmethodik verbessern?
- Finden Sie Ansatzpunkte, wie Sie Ihre eigene Wirksamkeit erhöhen.

Werte und ethisches Verhalten

- Was enthält Ihr eigener Wertekompass?
- Wie können Sie das ethische Verhalten Ihrer Mitarbeitenden beurteilen?
- Stellen Sie ethisch korrektes Verhalten sicher.

DATEN 2025

2. Termin

21. bis 23. Mai, Stuttgart

3. Termin

18. bis 20. Juni, St.Gallen

4. Termin

3. bis 5. September, St.Gallen

5. Termin

8. bis 10. Oktober, Stuttgart

6. Termin

10. bis 12. November, St.Gallen

Seminardauer

3 Tage

Seminarkosten

CHF 4'200 | EUR 4'200

MANAGEMENT & STRATEGIE

Die Wirkung: Wissen,
wohin der Weg führt.
Und sich auf diesem eine
starke Position sichern.



Was wird Ihr Unternehmen und Ihre Marke in den nächsten Jahren vorantreiben? Gerade in operativ turbulenten Umfeldern bedeutet Excellence, nicht einfach von heute auf morgen zu denken. Sondern durch bewusste Innovationen und Veränderungen dem Übermorgen ein klares Gesicht zu geben. Überholen Sie den Wettbewerb: **Unsere Programme** befähigen Sie, im Spannungsfeld von marktlichen Chancen und unternehmerischen Stärken weitsichtige Entscheide zu treffen. Für eine strategische Planung, die Sie schneller und sicherer zu Ihren zukünftigen Erfolgen führt.





Teilnehmerkreis

«Strategisches Management» ist zugeschnitten auf Mitglieder der Geschäftsleitung sowie auf Führungskräfte aus Linie und Stab, die massgeblich in Strategieprojekte und Veränderungsprozesse involviert sind und die sich in Zukunft verstärkt mit strategischen Fragen befassen.

KNOW-HOW-UPDATE

Zur Wissensvertiefung empfehlen wir die Impulstagung «KI und Business Development – Neue digitale Geschäftsmodelle entwickeln».



KI und Business Development Neue digitale Geschäftsmodelle entwickeln

Das Zusammenspiel zwischen menschlicher und künstlicher Intelligenz klug kombinieren

Strategisches Management

Erfolgreich Zukunft gestalten: St.Galler Know-how für eine zeitgemässe Strategieentwicklung und -umsetzung.

Das Management ist dafür verantwortlich, den zukünftigen Erfolg und damit die langfristige Lebensfähigkeit der Unternehmung zu sichern. Dafür braucht es zielführende Strategien, welche die Spannungsfelder Strategie, Struktur und Kultur sowie die rasende Dynamik der Veränderungen einschliessen. Exzellentes Wissen, Können und das Anwenden der geeigneten Tools sind Garanten für die zielführende Umsetzung. Die Qualität des Managements zeigt sich in den langfristig erzielten Resultaten. Das Seminar ist konsequent darauf ausgerichtet, die vermittelten Inhalte praxistauglich umsetzen zu können.

www.scg.swiss/strategie

THEMENFOKUS

Strategisches Management

- Seine Bedeutung, Grundphilosophie und Wirkung auf die langfristige Lebensfähigkeit der Unternehmung.
- Managen strategischer Initiativen. Ausgestaltung des strategischen Wandels.

Das unternehmerische Navigationssystem

- Der integrierte St.Galler Managementansatz und das kybernetikbasierte Modell der lebensfähigen Unternehmung als Ausgangspunkt.
- Die unterschiedlichen Ebenen der strategischen und operativen Führung.

Analyse der Erfolgspotenziale

- Identifikation und Beurteilung der relevanten Kriterien bzw. Orientierungsgrössen sowie der zukünftigen Erfolgspotenziale.

Der Prozess der effektiven Strategieerarbeitung

- Die wichtigsten strategischen Analysemethoden und Konzepte.
- Konzentration auf die prägenden Umfeld- und Unternehmensfaktoren der SWOT- und Konkurrenzanalyse.
- Beurteilung der strategischen Ausgangslage und der Herausforderungen.

Methoden und Instrumente der Strategieformulierung

- Betrachtung der wichtigsten Instrumente und Ebenen zur Strategieformulierung.
- Wahl von Strategieoptionen und -ausprägungen.
- Strategische Eckwerte und Businessplan.

Execution und Change

- Methoden zur erfolgreichen Umsetzung von Strategien.
- Einsatz der Balanced Scorecard. Kommunikation von Strategien.
- Verankerung im Führungssystem.

Bildung marktorientierter Strukturen

- Bildung strategischer Geschäftsfelder.
- Von der Outside-in- und Inside-out-Perspektive zu marktorientierten strategischen Geschäftsfeldern.

Strategisches Controlling

- Lenkung und Steuerung des strategischen Kurses.
- Ansätze und Instrumente.

Wirksamkeit von Vision, Mission und Werten

- Kritisches Überprüfen und Aktualisieren von Vision, Mission und Werten und deren Integration in die Strategie.

Praxisrelevanz und Lerntransfer

- Im dreitägigen Intensivseminar erhalten Sie das aktuellste Beratungs-Know-how und die zeitgemässen Tools zu strategischem Management.
- Wegweisende Impulse und wirkungsvolle Orientierungshilfen führen Sie zu gezieltem Entdecken und Nutzen von unternehmerischen Chancen und zum Anstossen von erforderlichen Veränderungen.

Instrumente zur Strategie des Unternehmens

Analysebezogene Instrumente

- Vision
- Portfolioanalyse
- Kompetenz-Mapping
- Wertkettenanalyse
- Szenarioanalyse

Umsetzungsbezogene Instrumente

- Optionenauswahl
- Wissensmanagement
- Balanced Scorecard

Instrumente zur Strategie von Geschäftseinheiten

Analysebezogene Instrumente

- Strategische Geschäftsfeldanalyse
- Benchmarking
- SWOT-Analyse
- Erfahrungskurvenanalyse
- Lebenszyklusanalyse
- Analyse des Kaufverhaltens

Umsetzungsbezogene Instrumente

- Marktsegmentierung
- Decision-Support-Systeme
- Kundenbindungsmassnahmen

DATEN 2025

2. Termin

16. bis 18. Juni, St.Gallen

3. Termin

17. bis 19. September, St.Gallen

4. Termin

26. bis 28. November, St.Gallen

Seminardauer

3 Tage

Seminarkosten

CHF 4'400 | EUR 4'400

Strategie, Struktur, Change

Die Zukunft dauerhaft im Blick behalten: Wie Führungskräfte Antworten auf die strategischen Herausforderungen finden und diese in reale Veränderungen übersetzen und dauerhaft verankern.

Die Qualität von Führung misst sich an den Massnahmen, die den Erfolg und das Bestehen einer Unternehmung sichern – kurzfristig und langfristig. Dabei muss es der Führungskraft gelingen, die richtige Balance zwischen operativen und strategischen Aufgaben zu finden und die knappen Ressourcen sowohl für den kurzfristigen wie auch den langfristigen Erfolg einzusetzen. Gerade die Erarbeitung der eigenen Strategie ist von zentraler Bedeutung. Strukturen müssen so angepasst werden, dass die gesamte Organisation hierzu beiträgt und der Wandel dauerhaft verankert wird. Das Seminar fokussiert auf klar definierte und erlernbare Konzepte und Instrumente sowie auf den konkreten Bezug zur täglichen Praxis.

www.scg.swiss/strategie_change_prozess



Teilnehmerkreis

«Strategie, Struktur, Change» ist zugeschnitten auf Junior Manager, Team- und Projektverantwortliche, die in Strategieprojekte, Veränderungs- und Geschäftsprozesse involviert sind und diese aktiv mitgestalten wollen.

KNOW-HOW-UPDATE

Zur Wissensvertiefung empfehlen wir die Impulstagung «Organisationale Resilienz».



Organisationale Resilienz
Robuste Strukturen und Prozesse entwickeln

THEMENFOKUS

Strategisches Management

Strategieverständnis

- Grundlagen des Strategischen Managements.
- Bedeutung der Strategie für die langfristige Überlebensfähigkeit der Unternehmung.
- Vision, Mission, Werte, Leitbild als normativer Handlungsrahmen.
- Arten und Unterscheidungsmerkmale von Strategien.

Strategische Analyse

- Methoden der strategischen Analyse.
- Bestimmung der kritischen Erfolgsfaktoren in Unternehmung und Umfeld.
- Markt- und Konkurrenzanalysen zur Ermittlung der strategischen Herausforderungen.
- Trendanalyse und Szenario Planning.
- Ableitung strategischer Optionen aus der SWOT-Analyse.

Strategieentwicklung

- Überblick über den Prozess der effektiven Strategieerarbeitung.
- Methoden und Instrumente der Strategieformulierung.
- Aufbau eines wirksamen Umsetzungscontrollings.
- Die Strategie in eine verständliche Kommunikation überführen.

Strukturen und Prozesse

Lebensfähige Systeme (Kybernetik)

- Das integrierte St.Galler Management-Modell als unternehmerisches Navigationssystem.
- Die Ebenen der normativen, strategischen und operativen Führung.
- Vernetztes Denken und Problemlösungsmethodik.
- Überwachung und laufende Optimierung des strategischen Kurses.

Struktur- und Prozessorganisation

- Gestaltung und Anpassung von Strukturen an die strategischen Herausforderungen.
- Prozessanalyse, -diagnose und -gestaltung.
- Reduktion der Marktkomplexität. Bildung strategischer Geschäftsfelder.
- Outside-in- vs. Inside-out-Perspektive.

Change Management

Strategie und Change

- Strategie im Spannungsfeld zwischen Bewahrung und Erneuerung.
- Gesetzmässigkeiten der Veränderung.
- Von den Ist- zu den Soll-Prozessen.
- Kraftfeldanalyse.
- Mit Widerständen umgehen.
- Architektur erfolgreicher Change-Programme.

Management der Veränderung

- Analyse der aktuellen Situation – die Veränderungskurve.
- Erfolgsfaktoren des nachhaltigen Wandels.
- Wichtige Hürden und Risiken.
- Change-Prozesse souverän gestalten.
- Verankerung des Wandels im Führungssystem.
- Balanced Scorecard als Führungsinstrument.
- KFB – Einbindung und Lösungsfindung durch einen bewährten Gruppenprozess.

Leadership im Wandel

- Die Führungskraft als Change Agent?
- Veränderungsprogramme initiieren, führen und begleiten.
- Phasen der Veränderung aus Führungssicht.
- Rollenwechsel zwischen Leader, Coach und Consultant.
- Veränderungen mit angemessener Geschwindigkeit vorantreiben (Sense of Urgency).

Spielregeln der Zukunftsorganisation

- Managementmodell für eine volatile Zeit.
- Regeln, Rollen und Verantwortlichkeiten.
- Praxisbeispiel: Arbeit an der eigenen Organisation.

DATEN 2025

2. Termin

16. bis 18. Juni, St.Gallen

3. Termin

17. bis 19. September, St.Gallen

4. Termin

26. bis 28. November, St.Gallen

Seminardauer

3 Tage

Seminarkosten

CHF 4'400 | EUR 4'400

Leading Change: Management von Instabilität

Chances, Challenges, Change: Wie sich Führungskräfte und Projektleader aktuelle organisationspsychologische Erkenntnisse für eine wirkungsvolle Veränderung zunutze machen können.

Wie lassen sich Organisationen analysieren, diagnostizieren und gezielt beeinflussen? Erfolgreiches Change Management ist immer auch eine Frage der richtigen Annahmen und Ansätze. Auf Basis neuester Forschungsergebnisse sowie einer intensiven Zusammenarbeit mit führenden grossen und mittleren Unternehmen vermitteln wir marktfresches Know-how zum Management von Veränderung. Aktuelle Change-Methoden werden illustriert und diskutiert, und es werden praxistaugliche Kriterien aufgezeigt, um je nach Ausgangslage die bestgeeigneten Ansätze zu bestimmen. Nach dem Seminar verfügen die Teilnehmenden über einen zuverlässigen Überblick sowie ein gutes Verständnis der State-of-the-Art-Lösungen im Change Management. Dies ermöglicht es ihnen, treffsichere Vorgehensweisen für ihre Change-Prozesse zu entwickeln und mit Erfolg anzuwenden.

www.scg.swiss/leadingchange



Teilnehmerkreis

Führungskräfte, Berater und Projektleiter aus Unternehmen und öffentlichen Institutionen, die Veränderungs- und Innovationsprojekte nach neuesten Erkenntnissen der Organisations- und Sozialforschung realisieren wollen.



Literatur zum Seminar

Veränderung verstehen und gestalten
– Prinzipien des Managements von Instabilität

THEMENFOKUS

Grundmuster von Veränderung

- Leben als Veränderung
- Typische Verlaufsgesetze von Veränderung in lebenden bzw. komplexen Systemen
- Übertragung auf unterschiedliche Situationen
- Naturwissenschaftliche Erkenntnisse, Erkenntnisse der Systemforschung und Erfahrungen und Know-how aus der Organisationsentwicklung
- Verlaufsformen von Prozessen
- Systemverhalten in Stabilität und Instabilität
- Optimieren und Innovation
- Entstehung neuer Ordnungsmuster
- Spannung zwischen den Attraktoren Problem- und Zielzustand

Die wichtigsten Change-Philosophien

- Jede Veränderungsmethode hat ihre spezifischen Leistungen und Grenzen.
- Die Kriterien für die Anwendung und Vorgehensweise im eigenen Unternehmen müssen daher verstanden werden.
- Welche typischen Phasen durchlaufen Veränderungsprojekte?

Bedeutung für die Menschen

- Haltungen, Widerstände, Verhaltensmuster im Erleben von Veränderung
- Tools, welche die Bedeutung von Veränderung für unterschiedliche Positionen erfassen helfen
- Typische Reaktionen auf Veränderung und ihre Gründe
- Was ist «Widerstand»?
- Logische Ebenen von Veränderung

Individuelle Muster

- Persönliche Muster und Ressourcen und der eigene Umgang mit Veränderung
- Professionalität beim Führen
- Eigene Veränderungserfahrungen verstehen
- Individuelles Erleben
- Reaktionsmuster und Emotionen in verschiedenen Phasen

Analyse der Situation

- Benchmarking und Corporate Change können wichtige Veränderungen auslösen, sind jedoch ein delikates Thema.
- Gefragt sind innovative Methoden, um die Ausgangslage zu erfassen und die betroffenen Bereiche und Funktionen zu diagnostizieren.
- Erst diese Diagnose erlaubt es, Qualifizierungsmassnahmen wirksam umzusetzen – auch bei virtuellen und verteilten Teams (Distant Leadership).

Change führen und begleiten

- Echte Veränderung muss auch psychologische Aspekte von Prozessen und deren Auswirkungen erfassen.
- Was sind Erfolgsfaktoren, was sind Gründe des Scheiterns von Change?
- Um Menschen zu gewinnen und im Boot zu halten, muss man sie verstehen und ihre Verhaltensweisen kennen.
- Neue Erkenntnisse der Change-Forschung erlauben es, verborgene Muster in der Unternehmens-Psychologie schärfer zu erkennen.
- Die Teilnehmenden erfahren, wie man Werte, Symbole, Kulturen, Rituale und Artefakte im eigenen Unternehmen bzw. Bereich entdeckt.

Systeme beeinflussen, Blockaden überwinden

- Wie greift man als Change Agent in Systeme ein und entwickelt sie zielgerichtet?
- Ein effizientes «Mann-über-Bord-Manöver» des unternehmerischen Wandels setzt ein klares Verständnis der Ebenen, Möglichkeiten und Methoden der Intervention voraus.
- Auch müssen Hindernisse und Blockaden erkannt und die erfolgskritischen Kraftfelder entwickelt werden.

- Über die Arbeit mit Visionen, Zielen und Kennwerten lässt sich ein «sense of urgency» erzeugen.
- Welche Methoden gibt es, um «klemmende» oder festgefahrene Prozesse wieder in Gang zu bringen und gleichzeitig einen Rückfall in alte Muster zu vermeiden?
- Um nachhaltig zu verändern, ist ausserdem die Schaffung eines innovationsfreundigen und die Kreativität fördernden Klimas unabdingbar.

Kommunikation in Veränderungsprozessen

- Kein Wandel ohne Dialog: Gute Veränderer verstehen es, Kommunikationskonzepte zu planen, Führungssysteme einzubinden, in Feedback-Kreisläufen zu denken sowie ein Change-Monitoring sicherzustellen.
- Sie vermeiden die Kommunikationsfehler, die typischerweise in Change-Projekten auftreten, und decken «hidden agendas» auf.
- Auch im Umgang mit den Verlierern wahren sie Fairness und Anstand, indem sie glaubwürdig und menschlich bleiben.

DATEN 2025

1. Termin

4. bis 6. Juni, St.Gallen

2. Termin

22. bis 24. Oktober, Leipzig

3. Termin

3. bis 5. Dezember, Berlin

Seminardauer

3 Tage

Seminarkosten

CHF 4'400 | EUR 4'400

Konfliktmanagement und Gesprächstechniken

Erfolgsrezepte für den Krisenherd: Wie Führungskräfte in Konfliktsituationen die Kontrolle sichern und Spannungsfelder als Chance nutzen können, um die Verhaltensmuster des Unternehmens zielgerichtet zu verändern.

Bei aller Fachkompetenz, die Manager benötigen: Führung bedeutet in erster Linie, mit Menschen umzugehen. Und damit auch mit zwischenmenschlichen Problemen. Wann und wie eingreifen, wenn das Arbeitsklima ins Negative kippt? Welche Rolle soll die Führungskraft hierbei einnehmen? Zu spät erkannt oder zu wenig gezielt angegangen, können Konflikte zur ernsthaften Ergebnisfalle werden. Das Seminar lässt die Teilnehmenden das eigene Verhalten in Konfliktsituationen bewusst reflektieren und professionell optimieren. Sie erfahren, wie unterschiedliche Konfliktarten entstehen und eskalieren. Vor allem aber eignen sie sich Strategien an, um Spannungen aktiv und konstruktiv zu entschärfen. Konkrete Erfahrungen aus dem persönlichen Berufsumfeld fliessen ebenso in den Lernprozess ein wie praktische Anwendungsbeispiele, in welchen Verhaltensmuster geprüft und verändert werden.

www.scg.swiss/konflikte



Teilnehmerkreis

Führungskräfte, die Konfliktsituationen offen und zielgerichtet begegnen möchten und die ihre Fähigkeit zur konstruktiven Handhabung von Konflikten verbessern wollen und die Change-Prozesse mitgestalten.

KNOW-HOW-UPDATE

Zur Wissensvertiefung empfehlen wir die Impulstagung «Leadership Excellence».



Leadership Excellence
Neues Mindset –
Neues Führen

THEMENFOKUS

Konfliktdefinition und Konfliktsignale

- Innere und äussere Konflikte identifizieren.
- Konflikte frühzeitig angehen.
- Typische zwischenmenschliche Reibungspunkte kennenlernen.

Konfliktwahrnehmung

- Subjektives Konfliktempfinden reflektieren.
- Individuelle Konfliktreaktionen und Verteidigungs- bzw. Angriffsstrategien erkennen und verändern.

Filter der Wahrnehmung

- Faktoren, die unsere Wahrnehmung beeinflussen.
- Filter identifizieren und revidieren.
- Wirkung von Filtern in Konfliktsituationen.
- Differenzieren zwischen Fakt und Interpretation.

Management von Konflikten

- Konfliktprophylaxe.
- Eskalationsstufen und der Umgang damit.
- Rollen der Führungskraft bei Konflikten im Team.
- Konfliktphasen bei der Teamentwicklung.

Persönlichkeit und Kommunikationsstil

- Die innere Haltung überprüfen.
- Wirkung unterschiedlicher Kommunikationsstile.
- Sachlich und wohlwollend kommunizieren.

Deeskalationstechniken bei Konflikten

- Strategien und Schritte der Konfliktvermittlung.
- Varianten des aktiven Zuhörens.
- Aggressive Äusserungen entschärfen.
- Blitz-Deeskalation in Meetings.

Umgang mit offenem und verdecktem Widerstand

- Kooperationsbereitschaft anderer erhöhen.
- Verschlussene Gesprächspartner öffnen.
- Zielführende Lösungsstrategien anwenden.
- Gefühlskurve bei Change-Prozessen.

Sachliche und konstruktive Kritik

- Interpretationen von Fakten trennen.
- Probleme klar und sachlich vermitteln.
- Kritik in Meetings äussern.
- Tragfähige Vereinbarungen treffen.

Gesprächssituationen aus dem Berufsumfeld der Teilnehmenden

- Kommunikation mit schwierigen Gesprächspartnern und in herausfordernden Situationen.
- Bearbeiten von konkreten Fällen.

Umgang mit Emotionen und inneren Konflikten

- Selbststeuerung mit Hilfe von diversen Selbstcoaching-Methoden.
- Sekundenschnelle Stressbewältigungstechniken.

Störungen in Teams aus systemischer Sicht

- Individuelle, gruppenspezifische und strukturelle Ursachen von Konflikten erkennen und entsprechende Massnahmen einleiten.

DATEN 2025

1. Termin

9. bis 11. April, St.Gallen

2. Termin

10. bis 12. September, St.Gallen

3. Termin

27. bis 29. Oktober, St.Gallen

Seminardauer

3 Tage

Seminarkosten

CHF 4'200 | EUR 4'200



Teilnehmerkreis

Unternehmensentscheider, welche die Zukunftsfähigkeit ihrer Organisation auf den Prüfstand stellen, gleichermaßen zukunfts- sowie kundenorientierte Strategien entwickeln und komplexe Veränderungsprozesse initiieren und implementieren wollen.

St.Galler Business Days
«Unternehmensführung»

Neue Impulse zu Strategischem Management, Transformation und Kundenorientierung: Unternehmen sind permanent gefordert, sich neu zu erfinden. Die drei wesentlichen Erfolgsfaktoren sind für alle Organisationen gleich: Sie benötigen eine robuste Strategie, müssen wandlungsfähig bleiben und stets den Kunden im Fokus behalten.

Die St.Galler Business Days tragen diesen drei Anforderungen Rechnung: Sie widmen sich den Aspekten einer modernen Unternehmensführung aus einer ganzheitlichen Perspektive und integrieren dabei die Schnittstellen zwischen Strategie, Organisation, Führung und Kultur.

www.scg.swiss/unternehmensfuehrung

THEMENFOKUS

Strategie

Ein ganzheitliches Leitbild schaffen

- Wie beeinflussen sich Strategie, Struktur und Kultur?
- Wie unterstützen hier Erkenntnisse aus der Kybernetik und dem systemorientierten Management?
- Die vier Quellen der (strategischen) Herausforderungen einer Organisation.

Adaptive Strategieprozesse implementieren

- Die notwendigen Schritte und Erfolgsfaktoren für einen robusten Strategieprozess.
- Gemeinsamer Wortschatz und Bild als Basis.

Unterscheidung der Strategieebenen

- Welche Ebenen benötigen eine Strategie?
- Organisation, Geschäft und Funktion.

Grundlagen für zukunftsorientierte Strategien

- Welche Informationen werden aus Vision, Mission und Werten für die Strategiearbeit benötigt?

Strategy Health Check

- Wie robust ist die Unternehmung insgesamt aufgestellt?
- Wie gesund steht ein einzelnes Geschäft da?
- Wie prüft man, ob ein Geschäft (nachhaltig) lebensfähig ist?

Erfolgsfaktoren für die Umfeldanalyse

- Wie setzt man sich richtig mit dem Umfeld und den Trends auseinander?
- Wie leitet man robuste Geschichten ab, welche die Menschen verstehen können?
- Wie fokussieren wir uns auf die richtigen Dinge?

Zukunftsgerichtete Transformation

VUCAbility – Die Fähigkeit, Herausforderungen erfolgreich zu meistern

- Welche Herausforderungen sind darin versteckt?
- Fähigkeit in der aktuellen Situation zurechtzukommen.
- Lösungsansätze: Unterscheidung einfach/kompliziert/komplex, Daten/Information und Fuzzy Logic.

Das Einmaleins des Change Managements

- Was sollte jeder über Change wissen?
- Lösungsansätze: Unterscheidung zwischen organisatorischer und persönlicher Change-Kurve.

Change-Erfolgsfaktoren im Praxistest

- Von welchen Erfahrungen sollte man profitieren?
- Wie wichtig ist die Kommunikation im Change?
- Best-Practice-Beispiele & Checkliste.

Selbstorganisation im Unternehmen und Autonomie

- Grundsätze für erfolgreiche Selbstorganisation.
- Wie erhöht man Effektivität und Effizienz durch Selbstorganisation?
- Was hat Zentralisierung bzw. Dezentralisierung damit zu tun?
- Was verbirgt sich hinter dem ungleichen Paar Kohäsion und Agilität?
- Empfehlung für das Management: Wie schafft man einen situationsgerechten Managementansatz?

Erfolgsfaktoren für die Umfeldanalyse

- Die notwendigen kulturellen Voraussetzungen schaffen.
- Welcher Mindset-Change wird benötigt?
- Zusammenspiel von Feedback und Feedforward.

Finanzielle Führung & Reporting

Digital Controlling & Reporting

- Welche Auswirkungen Digitalisierung auf das Unternehmens-Reporting hat.
- Wie Führungskräfte die Daten sinnvoll nutzen können.

ESG-Reporting: Mit Ihren Daten die Zukunft gestalten

- Balance zwischen Kür und Pflicht. Identifikation der für das Unternehmen relevanten ESG-Kennzahlen und Ziele.
- Förderung nachhaltiger Geschäftspraktiken im Einklang mit den Unternehmenswerten.

Finanzielle Entscheidungen treffen

- Welche Informationen für fundierte Finanz-Entscheidungen wichtig sind.
- Relevante Kennzahlen (KPIs) identifizieren.
- Priorisierung der KPIs für unterschiedliche Unternehmensziele

Strategische Optionen bewerten

- Wie man strategische Optionen anhand eines Unternehmens-Reportings bewerten kann.
- Identifikation relevanter KPIs zur Bewertung strategischer Optionen

DATEN 2024

- 1. Termin**
21. bis 23. Mai, Stuttgart
- 2. Termin**
24. bis 26. September, Berlin
- 3. Termin**
25. bis 27. November, Zürich
- Seminardauer**
3 Tage
- Seminarkosten**
CHF 3'000 | EUR 3'000



Teilnehmerkreis

Das Seminar richtet sich an Unternehmensentscheider, die ihre Organisation auch in stürmischen Zeiten auf Kurs halten wollen, sowie an Führungskräfte, welche sich mit der Gestaltung von zukunftsfähigen Organisationsstrukturen auseinandersetzen, den kulturellen Wandel vorantreiben und dadurch ihre Organisation weiterentwickeln wollen.

St.Galler Business Days «Organisationsentwicklung & Unternehmenskultur»

Neue Impulse zu Organisationsentwicklung, Organisationsformen, Purpose und Unternehmenskultur. Gewohnheiten durchbrechen, den höheren Sinn vermitteln, die Kultur verändern: Diesen Herausforderungen müssen sich Organisationen heute und in Zukunft stellen.

Die Veränderungsgeschwindigkeit von Märkten, Technologien und gesellschaftlichem Umfeld bringt Führungskräfte in ein Dilemma: Einerseits muss die Organisation jederzeit bereit sein, aus Routinen auszubrechen, andererseits erwarten Mitarbeitende und Kunden Stabilität und Sicherheit. Die St.Galler Business Days unterstützen Sie dabei, die richtige Balance zu finden.

www.scg.swiss/organisationsentwicklung

THEMENFOKUS

Organisationen entwickeln und stabilisieren

- Erfahrungen aus der Transformationsberatung**
 - Praxisimpuls I: Transferierbare Beispiele aus der Praxis der Organisationsentwicklung lebendig entwickelt und skizziert
- Konzepte zur (Über-)Lebensfähigkeit**
 - Kernerkenntnisse der interdisziplinären Forschung
 - Bionik als Leitprinzip St.Galler Ansätze im 21. Jahrhundert
 - Neue Modelle im Spannungsfeld zwischen «Strategie», «Ambidextrie», «Taktik»
 - Erprobte Werkzeuge und Konzepte für balancierte Wege nach vorn
- Die intelligente Organisation heute**
 - Update aus den aktuellen Ansätzen der Organisationswissenschaften und den system-theoretischen Grundlagen
 - Reflexionen zu konkreten Anwendungsbeispielen von Helix, Humanocracy, VSM, 2. Betriebssysteme, ING-Modell und Micro-Enterprises aus der Unternehmenswelt
- Purpose – Rollen in der «Organisation» reloaded**
 - Sequenzielle, kontextuelle und strukturelle Gestaltungsformen für das Gelingen
 - Lösungsansätze moderner Selbstorganisations-Formate
 - Purpose-driven Organisations-Erfolge und Grenzen sinnstiftender Unternehmen aus Praxisbeispielen in der realen Welt
 - Innovationen der Kommunikationsformate
- Die Praxis der Organisations-Beratung**
 - Praxisimpuls II: Transferierbare Beispiele zur der Praxis des Vorgehens in der modernen Organisationsentwicklung abseits trivialer Plattitüden

Resiliente Organisationen

- Schlüsselkriterien für Resilienz**
 - Bedeutung von Resilienz in Zeiten von «creeping crises» und grossen Veränderungen
 - Systemisches und prozessuales Verständnis von Resilienz
 - Die Schlüsselkriterien für Resilienz mit Blick auf Unternehmen
 - Individuelle und organisationale Resilienz im Spannungsfeld
- Implikationen für Führung und Organisationsentwicklung**
 - Herausforderungen für Führung und systematische Kommunikation
 - Anpassungsfähigkeit: Von aussen nach innen statt von oben nach unten
 - Autonomie versus Abhängigkeiten.
 - Der Stellenwert von Vertrauen und Identifikation
 - Kennzeichen einer resilienzfördernden Organisationskultur
- Aspekte von Resilienz in die Strategie integrieren**
 - Flexibilität, Agilität und Reaktionsvermögen stärken
 - Entscheidungsfähigkeit und Krisenkommunikation
 - Lernfähigkeit, Fehlerkultur und Innovationskraft
 - Redundanz und Sicherheitspuffer
 - Führung von Selbstregulation
 - Netzwerke und Beziehungen

Fazit für unterschiedliche Systemebenen

- Nach innen: Aufbau einer resilienzfördernden Kultur
- Förderung der Mitarbeiterresilienz
- Praxisorientierte Tools und Methoden zur Unterstützung der Führungskräfte

Zukunftskultur schaffen und verankern

- Gesellschaftlicher und kultureller Wandel – VUCA-Welt**
 - Technologischer Wandel, Auswirkungen auf die Arbeitswelt.
- Generationsunterschiede – Theorie und Praxis**
 - Generation X, Y, Z – Arbeitsmotivation und Anforderungen.
- Modernes Kulturverständnis und seine Anknüpfungspunkte**
 - Geisteshaltung als Schwerpunkt für Veränderungen, moderne Change-Theorien, Veränderung als permanenter Prozess.
- Start-up als Vorbild?**
 - Vom Schein und Sein der modernen Start-up-Kultur, Auswirkungen auf Produkte und Prozesse.
- Strukturen auflösen oder ihre Grenzen?**
 - Braucht Kulturwandel eine neue organisatorische Struktur, oder reicht es, wenn Hierarchiegrenzen durchlässiger werden?
 - Gilt weiterhin der Grundsatz «Structure follows Strategy»?
- Wertorientierte Führung – Mythos oder machbar?**
 - Ganzheitliche Führungsansätze und neues Controlling.

DATEN 2024

- 1. Termin**
21. bis 23. Mai, Stuttgart
- 2. Termin**
27. bis 29. August, Zürich
- 3. Termin**
17. bis 19. September, Leipzig
- 4. Termin**
26. bis 28. November, Berlin

Seminardauer
3 Tage

Seminarkosten
CHF 3'000 | EUR 3'000



Teilnehmerkreis

Entscheider aus Unternehmen und öffentlichen Institutionen, die Transformationsprozesse mitgestalten, ihr Unternehmen auf innovative Weise weiterentwickeln und sich neue, zeitgemässe Führungskompetenzen aneignen wollen.

St.Galler Business Days «Gesunde Führung & Resilienz»

Führungskräfte sind zunehmend gefordert, hohe Leistungsziele zu erreichen und dabei für das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden Verantwortung zu übernehmen. Ständiger Druck und unvorhersehbare Arbeitsbedingungen können die Leistungsfähigkeit und Teamdynamik beeinträchtigen.

Eine souveräne Selbstführung ist die Basis erfolgreicher Führungsarbeit. Die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden erhält und fördert. Mit einem klaren, resilienten Geist lässt sich jedoch eine gesunde Führungskultur schaffen, die nicht nur die Produktivität, sondern auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden stärkt. Gleichzeitig werden Führungskompetenzen gefordert, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden erhält und fördert. Die St. Galler Business Days vermitteln Ihnen die dafür entscheidenden Kompetenzen für gesunde Führung und Selbstführung und versetzen Sie in die Lage, sowohl Ihre eigene Stabilität als auch die Ihres Teams nachhaltig zu stärken. So schaffen Sie ein Umfeld, das Gesundheit und Leistungsfähigkeit vereint und den Anforderungen des modernen Arbeitsalltags standhält.

www.scg.swiss/gesunde-fuehrung-resilienz

THEMENFOKUS

Souveräne Selbstführung

- Fokus & innere Balance: Raus aus dem Hamsterrad**
- Stress: Fluch oder Segen? Eigene Stressmuster durchschauen
 - Der Mythos Multitasking: fokussiert und effektiv arbeiten
 - Die Axt schärfen: «Erholungs-Inseln» im Arbeitsalltag etablieren und innere Balance schaffen

- Selbstwahrnehmung: Unsere Innenwelt kreiert unsere Aussenwelt**
- Selbst-Bewusst-Sein: Den Einfluss der inneren Einstellung auf die Wahrnehmung der Welt und das Verhalten verdeutlichen
 - Unter Wasser: «Unter Wasser»-Momente rechtzeitig erkennen
 - Amygdala Hijack: Die grundlegende Funktionsweise unseres Gehirns verstehen

- Emotionale Agilität: Herausfordernde Situationen geschickt meistern**
- Über Wasser: «Unter Wasser»-Momente in «Über Wasser»-Momente transformieren
 - Reaktionsflexibilität: den Raum zwischen Reiz und Reaktion erobern
 - Perspektiven erweitern: Eine Toolbox für den gelasseneren Umgang mit herausfordernden Situationen entwickeln

- Transfer in den Alltag: Neue Gewohnheiten kultivieren**
- Gewohnheiten: Wozu sind sie gut? Wann sind sie hinderlich?
 - FOGG Modell: Neue gesundheits- und leistungsförderliche Gewohnheiten nachhaltig verankern
 - Feedback und Abschluss

Gesunde Führung

- Die Bedeutung von Führung für die Gesundheit von Mitarbeitenden**
- Der Einfluss von Selbstführung und ihre Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden verstehen
 - Impuls zu Burnout: 3 Dimensionen von Burnout. Mythen über Burnout. 6 Faktoren von Burnout und Resilienz.
 - Den Zusammenhang von Stress & Leistungsfähigkeit erkennen

- Empathie und Vertrauen als Schlüsselkompetenzen gesunder Führung**
- Vertrauen: Die Vertrauensformel verstehen und anwenden
 - Empathie definieren und leben: Was ist Empathie? Was nicht?
 - Welche Rolle haben Empathie und Vertrauen für die Gesundheit der Mitarbeitenden

- Psychologische Aspekte der Führung und ihre Auswirkungen auf das Wohlbefinden**
- SCARF-Modell zur Berücksichtigung neuropsychologischer Aspekte in der Führung
 - Soziale Dynamiken verstehen und das Führungsverhalten auf die sozialen Bedürfnisse der Mitarbeitenden ausrichten, um Vertrauen, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit zu steigern
 - Führung in Aktion: Austausch & Best Practices zu den konkreten Anliegen der Teilnehmenden

- Eine gesundheitsfördernde Führungskultur schaffen**
- Mein persönliches Leadership Commitment
 - Erarbeitung individueller Massnahmen für die Umsetzung persönlich und in meinem Team

DATEN 2024

- 1. Termin**
3. bis 4. April, Stuttgart
- 2. Termin**
3. bis 4. Juli, Zürich
- 3. Termin**
4. bis 5. September, Berlin
- 4. Termin**
20. bis 21. November, Stuttgart
- Seminardauer**
3 Tage
- Seminarkosten**
CHF 1'750 | EUR 1'750

FINANZMANAGEMENT

Die Balance: Zahlen und Ziele im Gleichgewicht halten. Dank präzise kontrollierter Leistung.



Je unberechenbarer die Welt, desto unerlässlicher sind für das Management aktuelle und verlässliche Messgrössen. In der Festlegung von Zielen. In der laufenden Überwachung von Ist und Soll. Sowie in der regelmässigen Erfolgsauswertung. Vernetzen Sie Zahlen und Ziele:

Unsere Programme befähigen Sie, aus der Fülle der verfügbaren Daten die wirklich entscheidenden Erkenntnisse zu gewinnen. Für ein Finanzmanagement, das nicht einfach die Gegenwart misst. Sondern vor allem die Zukunft mitgestaltet.





Teilnehmerkreis

«Finanzwissen für Führungskräfte» ist auf Führungskräfte aus allen Unternehmensbereichen zugeschnitten, auf Geschäftsführer und Geschäftsinhaber von mittelgrossen Unternehmen ebenso wie auf Führungskräfte oder Abteilungsleiter ohne fundierten finanzwirtschaftlichen Hintergrund. Sie können sich hier in kurzer Zeit das wichtigste Basiswissen in finanzieller Führung aneignen.

KNOW-HOW-UPDATE

Zur Wissensvertiefung empfehlen wir die Impulstagung «Finanzielle Führung und Reporting für Executives».



Finanzielle Führung und Reporting für Executives
Relevante Kennzahlen kennen und nutzen

Finanzwissen für Führungskräfte

Kompetenz, die sich rechnet: Wie sich Führungskräfte die relevanten Grundlagen und Techniken für eine operative, finanzielle Führung und für das betriebliche Rechnungswesen in ihrem Unternehmen aneignen können.

Erfolgreiche Unternehmensführung verlangt die Beherrschung der Instrumente und Regeln des finanzwirtschaftlichen Managements. Wir vermitteln Führungskräften aus allen Unternehmensbereichen einen umfassenden Einblick in die Systematik und Terminologie der finanzwirtschaftlichen Führungsinstrumente wie Bilanz, Erfolgsrechnung, Kostenrechnung, Kalkulation und Deckungsbeitragsrechnung. Sie erwerben die Kompetenz, finanzwirtschaftliche Aspekte sinnvoll in ihr unternehmerisches Handeln einzubinden, Konsequenzen einer finanzwirtschaftlichen Entscheidung abzuschätzen und mögliche Risiken zu begrenzen.

www.scg.swiss/finanzen_grundlagen

THEMENFOKUS

Finanzwirtschaftliche Führungsverantwortung

- Steuerungsgrössen und Orientierungsgrundlagen

Return on Investment

- Zusammenhänge zwischen Erfolgskomponenten und investiertem Kapital

Finanzielle Stabilität

- Kurz- und mittelfristiger Finanzbedarf
- Der Cashflow als Ertrags- und Liquiditätskenngrösse
- Das Free-Cashflow-Konzept

System der Management-Erfolgsrechnung

- Struktur der Management-Erfolgsrechnung nach Produktgruppen, Märkten, Kunden und strategischen Geschäftseinheiten

Decision Accounting und Responsibility Accounting

- Die Deckungsbeitragsrechnung als Entscheidungs- und Verantwortungsrechnung
- Wer ist für welche Zielmassstäbe verantwortlich?

Break-even-Analyse

- Break-even Point der Gewinnsicherung, der Deckungsbeitragsrechnung und der Sicherung der Liquidität

Make or buy?

- Eigenfertigung oder Fremdbezug? Entscheidungskriterien für Outsourcing

Kostenmanagement

- Durchleuchtung von Prozessen und Abläufen im Unternehmen auf ihre Kostenwirksamkeit
- Kriterien für die Beeinflussbarkeit von Kosten

Budget-Typen

- Cost-Center- und Profit-Center-Konzepte
- Führungsziele bei unterschiedlichen Aufgabenstellungen im Kosten- und Leistungsmanagement

Kalkulation und Preisgestaltung

- Planung des Verkaufspreises bei Produkten, Leistungen und Aufträgen
- Preisziel- und Preissicherungsrechnung

Budget-Fallstudien

- Praxisbeispiel zur operativen Gesamtplanung: Umsatz, Kosten, Deckungsbeiträge, Gewinn und Investitionen, Prüfung von Budgets auf ihre Realisierbarkeit, Budgetregeln

Finanz-Controlling

- Überleitung des Management-erfolges in die Bilanz- und Finanzplanung
- Funktion der Bewegungsbilanz
- Planung und Disposition der Mittelherkünfte und Mittelverwendungen
- Finanzierung des Unternehmens und ihre Auswirkung auf Erfolg und Bilanz

Geschäftsberichte

- Der Geschäftsbericht als Visitenkarte des Unternehmens
- Analyse und Interpretation von veröffentlichten Geschäftsberichten

Bilanzanalyse und -prognose

- Bereinigung, Strukturierung und Berechnung nützlicher Kennzahlen aus dem Mehrjahres- und Branchenvergleich

Rentabilität

- Planung des Gewinnbedarfs
- Ansprüche an das Unternehmen betreffend die Höhe des Gewinnes und der Rentabilität, Einflussgrössen

Reporting

- Systematik des innerbetrieblichen Informations- und Berichtswesens

DATEN 2025

- 1. Termin**
14. bis 16. Mai, St.Gallen
- 2. Termin**
30. Juni bis 2. Juli, St.Gallen
- 3. Termin**
24. bis 26. September, St.Gallen
- 4. Termin**
26. bis 28. November, St.Gallen

Seminardauer
3 Tage

Seminarkosten
CHF 4'400 | EUR 4'400



Teilnehmerkreis

«Finanzmanagement für Executives» ist auf Führungskräfte mit finanzwirtschaftlichem Basiswissen zugeschnitten. Vorstände, Geschäftsführer und Geschäftsinhaber mittlerer Unternehmungen sind ebenso angesprochen wie Geschäftsbereichs- oder Profit-Center-Leiter, aber auch Fachleute aus dem Finanzmanagement, die weitreichende finanzielle Entscheidungen tragen.

KNOW-HOW-UPDATE

Zur Wissensvertiefung empfehlen wir die Impulstagung «Finanzielle Führung und Reporting für Executives».



Finanzielle Führung und Reporting für Executives

Relevante Kennzahlen kennen und nutzen

Finanzmanagement für Executives

Leadership in Zahlen: Wie Führungskräfte ihr finanzwirtschaftliches Wissen auffrischen und vertiefen sowie die Aussagekraft und Vollständigkeit des Finanzmanagements steigern können.

Die finanzielle Steuerung der Unternehmung ist ein Kernelement zeitgemässen Managements. Führungskräfte müssen laufend finanzwirtschaftlich relevante Entscheidungen treffen, welche die finanzielle Stabilität und Profitabilität der Unternehmung langfristig sichern. Als Entscheidungsgrundlagen dienen: Bilanzen, Gewinn-und-Verlust-Rechnungen, Cashflow, Free Cashflow, Finanzierungs-Portfolios, Cash Management und professionelles Financial Engineering. «Finanzmanagement für Executives» vermittelt einen Überblick über die wesentlichen Aspekte der finanziellen Steuerung für ergebnisorientierte Führungskräfte, die einen Nachholbedarf in Fragen des Finanzmanagements aufweisen.

www.scg.swiss/finanzen_executives

THEMENFOKUS

Modernes Finanzmanagement

- Ziele, Inhalte und Rollenverständnis des Finanzmanagements nach Enron und WorldCom
- Finanzmanagement im Kontext der Corporate Finance
- Effektives Finanzmanagement als Bestandteil der Corporate Governance. Liquiditäts-, Asset und Liability Management
- Strategisches und operatives Controlling

Bilanz und Bilanzstrategien

- Bilanzierung als Element der Unternehmensdarstellung
- Chancen und Risiken
- Bewertungsproblematik sowie Grundsätze ordnungsgemässer Buchführung und Bilanzierung

Finanzanalyse

- Analyse von Bilanz und Erfolgsrechnung
- Kennzahlen und Kennzahlensysteme, ihre Interpretation und Aussagekraft
- Die Finanzanalyse als ein Instrument des Frühwarnsystems

Strategische Optionen

- Ausdehnung der Produktpalette und Auswirkung auf die Kostenstruktur
- Outsourcing und Kapitalintensität
- Kernkompetenzen und Entwicklung des Cashflows
- Finanzierbarkeit strategischer Optionen

Bewertungsproblematik

- Das Nutzenprinzip
- Das Prinzip der Bilanzvorsicht

Umgang mit Banken und Finanzanalysten

- Beurteilung der Bonität durch Unternehmensrating
- Das «Denken» von Banken und Finanzanalysten
- Qualifikationskriterien für börsenkotierte Unternehmen
- Konsequenzen von «Basel II»

Steigerung des Unternehmenswerts

- Wertsteigerung dank Shareholder- und Stakeholder-Value-Konzept
- Gezielter Einsatz von Wertgeneratoren

Finanzierungsstrategien

- Entwicklung von Finanzierungsstrategien, Festlegung der Ziele und Aktionsräume zur Ausnutzung und Sicherung der finanzwirtschaftlichen Erfolgspotenziale
- Berücksichtigung von Risikopräferenzen und Identifikation relevanter Risikotypen und deren Bewertung
- Klassische und alternative Finanzierungsformen

Finanzierungsstruktur

- Solidität der Finanzierungsstruktur unter Berücksichtigung des Chancen-Risiko-Profiles sowie der Erwartungen und Ansprüche der Stakeholder
- Sicherstellung permanenter Zahlungsfähigkeit
- Instrumente und Möglichkeiten der Liquiditätssteuerung
- Einsatz der Mittelflussrechnung

Finanzierung von Unternehmensstrategien

- Rolle des Finanzmanagements bei der Umsetzung von Unternehmensstrategien wie Entwicklung neuer strategischer Geschäftsfelder, Internationalisierung, Outsourcing, Kernkompetenzenkonzept usw.

Systeme der Kosten-, Leistungs- und Erfolgsrechnung

- Management-Accounting-Systeme
- Grundlagen der Prozesskostenrechnung und ihre Anwendung

Kostenmanagement

- Methodenverständnis und Anwendung von Target Costing und Life-Cycle Costing

Behavioural Finance

- Ziele und Inhalte von Behavioural Finance und ihre Bedeutung in der Praxis

Berechnung des Unternehmenswerts

- Substanzwert, Ertragswert und Mischformen
- Discounted-Cashflow-Analysen
- Aussagekraft des Free Cashflow

Mergers and Acquisitions

- Auswahl des Zielobjekts
- Vorgehen beim Kauf und Verkauf
- Durchführung eines Management-Buy-outs

Externes Rechnungswesen

- Interne Unternehmenssteuerung auf Basis des externen Rechnungswesens
- Möglichkeiten und Grenzen

DATEN 2025

- 1. Termin**
14. bis 16. Mai, St.Gallen
- 2. Termin**
30. Juni bis 2. Juli, St.Gallen
- 3. Termin**
24. bis 26. September, St.Gallen
- 4. Termin**
26. bis 28. November, St.Gallen

Seminardauer
3 Tage

Seminarkosten
CHF 4'400 | EUR 4'400

IME INTERNATIONAL MANAGEMENT EDUCATION

IME

INTERNATIONAL
MANAGEMENT
EDUCATION

e NGLISH PROGRAM



Target group

This program is geared to members of senior management, executives and down the line, who are involved in strategy projects and will be increasingly responsible for questions of strategy in the future

DATES 2025

2. Seminar Date
19. – 21.5.25, St.Gallen

3. Seminar Date
1. – 3.10.25, St.Gallen

Duration
3 Days

Participant Fees
CHF 4'800 | EUR 4'800

All seminar events are exempt from VAT.

Managing Business

Understanding the challenges of developing business. Managing Business gives you the skills to make far-sighted decisions between the conflicting priorities of market opportunities and company strengths. Strategic planning will lead you faster and safer to future success.

Management is responsible for securing the future success and thus the long-term economic viability of an organization. This is a question of strategic conceptualization. Companyspecific strategies can be defined only between the poles of strategy, structure, culture and processes. Besides the ability to manage complexity, knowledge of the influencing factors of financial power, organizational structure and company culture is absolutely essential. The quality of an organization's management is indicated by long-term results and successful strategy implementation. It is not the vision itself that is critical, but its realization and implementation. This seminar follows a consistent approach: to impart knowledge, concepts and tools which are already tried and tested and can be directly put into practice.

www.scg.swiss/managing_business



PROGRAM CONTENTS

With an experienced coach and a powerful group of peers you can expect to work on the following topics:

Business management

- Defining the basic direction: Vision and mission for corporations, businesses and departments

Top Management Perspective

- The playground: Individuals, organizations, corporations, businesses and departments

The integrated St.Gallen management approach

- The company navigation system.
- Levels of strategic and operative management

Strategy radar

- Health Check: Strategy radar for corporations, businesses and departments

Strategy development process

- Getting into action: How to define a strategy development process

Implementing strategy

- Key features of strategy controlling and how to link strategies to annual objectives and to the annual (financial) planning cycle

How to deal with the future

- Operative mid- and long-term planning, strategic planning, forecasts and scenarios
- Dealing with the unknowable
- Scenario technique

New target groups, new markets

- Between grey surfers and digital natives
- New target groups in the digital age

Customer orientation

- From a buzz word to a more structured understanding of the concept
- Customer oriented innovation, management, and cost structures

Knowledge Transfer

- Q&A/experience exchange session
- web session to secure transfer process 4 – 6 weeks after seminar

Optional

- Individual coaching on managing the own department

ST.GALLEN MANAGEMENT & LEADERSHIP PROGRAM

The seminar is part of our three-part program:

MODULE I

Personal Excellence

Personal Excellence actively encourages you to change your personal perspective on others and on yourself. This gives you the opportunity to self-reflect more deeply in order to get to know yourself better and to be able to communicate and to use your strengths and talents in a more targeted way.

MODULE II

Executive Leadership

Stop and take stock of your leadership journey so far, assess where leadership is going in the digital age and construct your own individual development path for the future. With an experienced coach and a powerful group of peers you will enhance your leadership skills.

MODULE III

Managing Business

Managing Business gives you the skills to make far-sighted decisions between the conflicting priorities of market opportunities and company strengths. Strategic planning will lead you faster and safer to future success.

FURTHER INFORMATION:

www.mssg.ch/management_leadership

Target group

The program is tailor-made for employees who wish to find out what impact their behavior has on other people. It is targeted at managers from all industries who aspire to top management positions or who represent their companies internally as well as externally.

DATES 2025

1. Seminar Date
5. – 7.5.25, St.Gallen

2. Seminar Date
3. – 5.12.25, St.Gallen

Duration
3 Days

Participant Fees
CHF 4'800 | EUR 4'800

All seminar events are exempt from VAT.

Personal Excellence

Develop personal potential and charisma.
Personal Excellence actively encourages you to change your personal perspective on others and on yourself. This gives you the opportunity to self-reflect more deeply in order to get to know yourself better and to be able to communicate and to use your strengths and talents in a more targeted way.

Self-image and projected image in harmony: how managers can critically assess, systematically influence and selectively employ their impact on staff and customers. The program is to a large extent shaped by the different forms of interaction. Personal charisma has a different impact on different groups of people. As a consequence, individuals can only express themselves through their image, culture, mimicry and intonation in a number of different groups and assuming a multitude of roles, postures and gestures. A manager does not simply have to accept how others perceive him or her – he or she can actively influence and steer these perceptions. Managers should reconcile the expectations that the people they encounter place in them and their role with their own personal qualities. The personal excellence program helps them to analyze and revise well-worn behavior patterns and turns them into charismatic leaders, even in exceptional situations.

www.scg.swiss/personal_excellence



PROGRAM CONTENTS

With an experienced coach and a powerful group of peers you can expect to work on the following topics:

Focus on strengths
– Personality profile
– Where do your true strengths lie?
– Which talents should you develop?
– How to deal with different profiles

Personal impact
– Body awareness and vocal training
– Versatility of expression
– Presence and power of performance
– Enhancing presentation skills
– Storytelling

Self-leadership
– Self-reflection and self-awareness.
– Transactional analysis
– Identifying and working on obstructive beliefs
– Handling pressure, opposition and stress

Communication and conversational skills
– Principles of successful communication skills
– Active listening
– Dealing with difficult conversations

Developing spontaneity
– Thinking on your feet
– Speeding up your reaction time
– Improvisation and quick wittedness
– Quick responsiveness

My contribution to the whole
– Personal development plan
– Recommended complementary activities

Knowledge Transfer
– Q&A/experience exchange session
– web session to secure transfer process 4 – 6 weeks after seminar

Optional
– Individual coaching to develop personal skills

ST.GALLEN MANAGEMENT & LEADERSHIP PROGRAM

The seminar is part of our three-part program:

MODULE I

Personal Excellence

Personal Excellence actively encourages you to change your personal perspective on others and on yourself. This gives you the opportunity to self-reflect more deeply in order to get to know yourself better and to be able to communicate and to use your strengths and talents in a more targeted way.

MODULE II

Executive Leadership

Stop and take stock of your leadership journey so far, assess where leadership is going in the digital age and construct your own individual development path for the future. With an experienced coach and a powerful group of peers you will enhance your leadership skills.

MODULE III

Managing Business

Managing Business gives you the skills to make far-sighted decisions between the conflicting priorities of market opportunities and company strengths. Strategic planning which will lead you faster and safer to future success.

FURTHER INFORMATION:

www.mssg.ch/management_leadership

Target group

The leadership program is aimed at members of middle and upper management, sector heads as well as human resources managers and team leaders who wish to improve their management competence with a holistic approach.

Dates 2025

1. Seminar Date

25. – 27.6.25, St.Gallen

2. Seminar Date

15. – 17.10.25, St.Gallen

Duration

3 Days

Participant Fees

CHF 4'800 | EUR 4'800

All seminar events are exempt from VAT.

Executive Leadership

Develop your individual leadership personality. Stop and take stock of your leadership journey so far, assess where leadership is going in the digital age and construct your own individual development path for the future. With an experienced coach and a powerful group of peers you can expect to work on the following topics:

Today's working environment is extremely complex, and its cycles of change are getting shorter and shorter. The ability to influence people, arouse their enthusiasm and to steer them through a complex world and times of turbulent change is called leadership. The aim is to empower people to think and act independently and in alignment with the organization's vision and objectives. Leaders must continuously develop their own leadership qualities to meet these ever-growing challenges. People with managerial responsibility gain effectiveness and impact when they are familiar with the mechanisms of complex, living systems. Based on this knowledge, leaders can skillfully influence their environment and spheres of activity.

www.scg.swiss/executive_leadership



PROGRAM CONTENTS

With an experienced coach and a powerful group of peers you can expect to work on the following topics:

Leadership values

- Personal leadership values and aspirations, stability and resilience

New insights on old stories

- Useful neuroscience for personal growth, understanding behaviour and motivation

New demands and challenges

- Modern definition of leadership. Breaking down old thinking patterns
- The effects of digitalization, social trends and "New Work"

High performance (agile) teams

- Designing collaboration constructively, leading self-organizing and agile teams, working on team development

Leading and supporting transformation successfully

- Growth mindset, developing new habits, culture change and change leadership

Courage and responsibility

- Handling responsibility
- Appetite for risk and entrepreneurship

Empowerment

- From superior to sparring partner, developing coaching competence, having high value conversations

Employee development

- The leader's role, giving rich feedback, delegation
- Methods and tools
- Knowledge Transfer

Q&A/experience exchange session

- web session to secure transfer process 4 – 6 weeks after seminar

Optional

- Individual coaching to develop leadership skills

ST.GALLEN MANAGEMENT & LEADERSHIP PROGRAM

This seminar is part of our three-part program:

MODULE I

Personal Excellence

Personal Excellence actively encourages you to change your personal perspective on others and on yourself. This gives you the opportunity to self-reflect more deeply in order to get to know yourself better and to be able to communicate and to use your strengths and talents in a more targeted way.

MODULE II

Executive Leadership

Stop and take stock of your leadership journey so far, assess where leadership is going in the digital age and construct your own individual development path for the future. With an experienced coach and a powerful group of peers you will enhance your leadership skills.

MODULE III

Managing Business

Managing Business gives you the skills to make far-sighted decisions between the conflicting priorities of market opportunities and company strengths. Strategic planning which will lead you faster and safer to future success.

FURTHER INFORMATION:

www.mssg.ch/management_leadership



Target group

Leaders who would like to optimize their leadership and management competencies holistically.

Dates 2025

Date options module 1

5.–7.5.25, St.Gallen
3.–5.12.25, St.Gallen

Date options module 2

25.–27.6.25, St.Gallen
15.–17.10.25, St.Gallen

Date options module 3

19.–21.5.25, St.Gallen
1.–3.10.25, St.Gallen

Duration

3 x 3 Days

Participant Fees

Program
CHF 12'500 | EUR 12'500

with Certificate
CHF 14'500 | EUR 14'500

with Diploma
CHF 17'800 | EUR 17'800

All seminar events are exempt from VAT.

St.Gallen's Management & Leadership Program

What challenges will managers be faced with in the future, and how can these be met? Our Management & Leadership Program answers these questions. Together we will embark on a learning journey that will support you to develop as a person and thus as a leader.

More than ever, managers need a reliable navigation system to refine their skills. This requires, on the one hand, an integrated body of knowledge which provides security during periods of change, and, on the other hand, an efficient set of tools with which to apply this knowledge. The program provides this navigation system with topics ranging from strategic competence to leadership skills, cultural transformation and personal excellence. The modules of the three-part program are based on St.Gallen's management teaching principles, combined with current management approaches. The program also focusses on analyzing and developing your own leadership personality and management behavior. It includes a high level of self-reflection of the own leadership role. The skills you acquire will allow you to refine your personal and social competencies and integrate these into goal-oriented leadership strategies.

www.scg.swiss/leadership_program



MODULE 1 Personal Excellence

Personal Excellence actively encourages you to change your personal perspective on others and on yourself. This gives you the opportunity to self-reflect more deeply in order to get to know yourself better and to be able to communicate and to use your strengths and talents in a more targeted way.

Focus on strengths

- Personality profile
- Where do your true strengths lie? Which talents should you develop?
- How to deal with different profiles

Personal impact

- Body awareness and vocal training
- Versatility of expression
- Presence and power of performance
- Enhancing presentation skills
- Storytelling

Self-leadership

- Self-reflection and self-awareness
- Transactional analysis
- Identifying and working on obstructive beliefs
- Handling pressure, opposition and stress

Communication and conversational skills

- Principles of successful communication skills
- Active listening
- Dealing with difficult conversations

Developing spontaneity

- Thinking on your feet
- Speeding up your reaction time
- Improvisation and quick wittedness
- Quick responsiveness.

My contribution to the whole:

- personal development plan
- Recommended complementary activities

MODULE 2 Executive Leadership

Stop and take stock of your leadership journey so far, assess where leadership is going in the digital age and construct your own individual development path for the future. With an experienced coach and a powerful group of peers you can expect to work on the following topics:

Leadership values

- Personal leadership values and aspirations, stability and resilience

New insights on old stories

- Useful neuroscience for personal growth, understanding behaviour and motivation

New demands and challenges

- Modern definition of leadership. Breaking down old thinking patterns
- The effects of digitalization, social trends and "New Work"

High performance (agile) teams

- Designing collaboration constructively, leading self-organizing and agile teams, working on team development

Leading and supporting transformation successfully

- Growth mindset, developing new habits, culture change and change leadership

Courage and responsibility

- Handling responsibility
- Appetite for risk and entrepreneurship

Empowerment

- From superior to sparring partner, developing coaching competence, having high value conversations

Employee development

- The leader's role, giving rich feedback, delegation
- Methods and tools

MODULE 3 Managing Business

Managing Business gives you the skills to make far-sighted decisions between the conflicting priorities of market opportunities and company strengths. Strategic planning which will lead you faster and safer to future success.

Business management

- Defining the basic direction: Vision and mission for corporations, businesses and departments

Top Management Perspective

- The playground: Individuals, organizations, corporations, businesses and departments

The integrated St.Gallen management approach

- The company navigation system
- Levels of strategic and operative management

Strategy radar

- Health Check: Strategy radar for corporations, businesses and departments

Strategy development process

- Getting into action: How to define a strategy development process

Implementing strategy

- Key features of strategy controlling and how to link strategies to annual objectives and to the annual (financial) planning cycle

How to deal with the future

- Operative mid- and long-term planning, strategic planning, forecasts and scenarios
- Dealing with the unknowable
- Scenario technique

New target groups, new markets

- Between grey surfers and digital natives
- New target groups in the digital age

Customer orientation

- From a buzz word to a more structured understanding of the concept
- Customer oriented innovation, management, and cost structures



Target group

Executives from general or non-financial disciplines who wish to acquire a background in the principles of corporate finance, who are working in an international setting or strive to improve the collaboration with finance experts.

DATES 2025

1. Seminar Date

20.– 22.5.25, St.Gallen

2. Seminar Date

27.– 29.8.25, St.Gallen

3. Seminar Date

24.– 26.11.25, St.Gallen

Duration

3 Days

Participant Fees

CHF 4'800 | EUR 4'800

All seminar events are exempt from VAT.

Finance for non-financial managers

A high-level introduction into corporate finance. Rarely any management function is actually non-financial. By knowing the most important concepts and instruments of finance and accounting, you will not only have a more efficient dialogue with financial experts, you will also contribute to increase the company's overall value.

The economic uncertainties of today's world make it imperative for non-financial managers to be able to communicate with those working in finance and accounting. Moreover, they need a firm understanding of the financial consequences of business decisions. In addition, with high volatility in financial markets and shrinking margins, executives need to be aware of how investment and funding decisions can affect the value of the company. Our training provides participants with the necessary tools and knowledge to understand the financial consequences of business decisions and enables managers to communicate effectively with those in finance and accounting positions. Participants will leave the course with a new ability to integrate the financial view into their business decisionmaking, thereby ensuring a sound financial basis for their strategic planning.

www.scg.swiss/finance_introduction



PROGRAM CONTENTS

Are you able to interpret financial reports and make decisions based on the data they provide? Can you demonstrate your ROI to your boss? Can you draw up an accurate budget? Can you justify your ideas in financial terms?

KEY BENEFITS

Enhanced knowledge, tools and teamwork Participants of the Finance Masterclass will ...

- acquire a firm understanding of the principles of corporate finance
- learn how to «think finance» and translate performance into financial terms
- enhance the value to the organization by cultivating proactive working relationships with finance professionals
- acquire a sound basis for decision-making
- expand their professional expertise

Financial accounting and ratio analysis

- key financial statements: income statement, balance sheet, retained earnings statement, cash flow statement
- evaluation of financial statements: interpretation, common traps and misunderstandings
- financial ratios and cash flow forecasting
- performance measures and key indicators
- basics of international accounting: IFRS / IAS / GAAP: US, UK, Germany, Switzerland
- process and key elements of financial planning

Management accounting and investment decisions

- common methods used to analyse investment alternatives
- risks of an investment decisions
- total cost of ownership vs direct costing
- contribution margin vs break-even calculations
- cost / revenue analysis
- budgeting

Corporate finance and value-based management

- the company and its surrounding markets, clients and stakeholders
- basic principles of value management

- interpretation and measurement of the cost of capital
- analysis and influence of the economic value added
- methods for evaluating a company
- creation and use of a realistic and reliable valuation model

Efficient dialogue with financial experts

- meaning behind directives from finance and general management
- better understanding – better communication
- necessary information exchange between finance and management functions

KNOWLEDGE TRANSFER

**Q&A /experience exchange session
web session to secure transfer
process 4 – 6 weeks after seminar.**

OPTIONAL

**Individual coaching to deepen the
company specific knowledge.**

We are in business
to help you do business



Executive Education
Frisches Wissen 2025



AGENDA 2025

SCG BUSINESS SCHOOL ST.GALLEN