

# Young Manager Programm

## Inhouse Durchführung

**Seminarnummer:** INH403

**Dauer:** 4+4+4 Tage,  
nur firmenspezifisch

**Ort, Termin:** zu vereinbaren

**Sprache:** wahlweise Deutsch oder  
Englisch

**Projektanfrage:** Bitte verlangen Sie ein  
massgeschneidertes  
Angebot für ein firmen-  
spezifisches Projekt unter:  
[www.sgbs.ch/inh403](http://www.sgbs.ch/inh403)

### Beratung und Infos:

Telefon: +41 71 225 40 80

Mail: [inhouse@sgbs.ch](mailto:inhouse@sgbs.ch)

## Zielgruppe

Teilnehmende sind Nachwuchskräfte und Young Professionals im Alter von 24 bis max. 36 Jahren, die sich für die weitere berufliche Laufbahn im Unternehmen qualifizieren wollen.

## Aufbau

Teil 1: Führungspersönlichkeit und Selbstmanagement. 4 Tage.

Teil 2: Führung und Führungsverhalten. 4 Tage.

Teil 3: Geschäftsideen entwickeln und richtig positionieren. 4 Tage.

## Konzept

Bereits junge Manager und Nachwuchskräfte sollten in zwei Bereichen über aussergewöhnliche Kompetenz verfügen: Im Bereich des Unternehmertums und im Bereich der Führung. Unternehmertum basiert auf Visionen, Geschäftsideen und der Kraft, aus diesen konkrete Leistungsangebote zu entwickeln und erfolgreich am Markt umzusetzen. Führung basiert auf der Erkenntnis, dass das Ein-Mann- oder Eine-Frau-Unternehmen nur in den seltensten Fällen zielführend ist und es eine Vielzahl von wirkungsvoll zu führenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern braucht, um dauerhaft erfolgreich zu sein.

Schon die junge Führungskraft benötigt diese beiden Kompetenzen: Unternehmertum und Führungsqualitäten. Bereits im frühen Berufsleben, beim Berufseinstieg oder in den ersten Jahren des Berufsstarts, sollten diese Qualifikationen entwickelt und verstärkt werden.

## Themen

### Teil 1

#### Führungspersönlichkeit und Selbstmanagement

Basis einer erfolgreichen Tätigkeit in einem Unternehmen ist ein gutes Selbstmanagement. Was braucht es an Wissen, Einsichten, Methoden und Instrumenten, um sich als Nachwuchskraft schrittweise zu einem wertvollen Leistungsträger zu entwickeln? Aufbauend auf einem wirkungsvollen Selbstmanagement, braucht es dann als zweites die Fähigkeit, sich in Teams erfolgreich zu bewegen und erste Führungsqualitäten zu entwickeln – sei es in Projekten, in Teams oder als Linienvorgesetzte.

Im ersten Programmteil lernen Sie daher:

- die Instrumente des Selbstmanagements gekonnt anzuwenden
- die eigene Leistung für das Unternehmen zu verstehen und weiter auszubauen
- Führungsaufgaben in Teams und Projekten zu übernehmen
- sich selbst als Führungspersönlichkeit zu erkennen und weiter zu entwickeln



## Teil 2

### **Persönliche Stärken und Talente erkennen, neue Kompetenzen aufbauen**

Jede und Jeder hat ganz spezielle Stärken. Am richtigen Platz und auf richtige Art eingesetzt, kommen diese zum Tragen. Der Erfolg lässt sich sehen. Aus Erfolg entsteht Motivation, aus Motivation und Erfolg das Selbstbewusstsein, das man braucht, um Ideen zu entwickeln, Impulse zu setzen, zum nächsten Schritt auf der Erfolgsleiter anzusetzen.

Aus diesem Grund ist es gerade für die junge Nachwuchskraft wichtig, über eigene Stärken und Schwächen Bescheid zu wissen. Es ist wichtig, anhand von Rollenspielen, Übungen und qualifiziertem Feedback zu erleben, wo die eigenen Stärken liegen und wie diese in ganz bestimmten Situationen viel besser und wirkungsvoller als bisher zum Einsatz zu bringen sind. Es braucht diese Erkenntnis und den Zuspruch, um mit mehr Selbstsicherheit und mehr Vertrauen in sich selbst eine aktive Rolle als Young Manager spielen zu können.

Chefs und Executives schätzen es, wenn Mitarbeiter sich einbringen, sich engagieren, Ideen entwickeln, Initiativen ergreifen. Wichtig ist das Resultat. Ohne konkrete Resultate sind alle Aktivitäten nur gut gemeinte, aber unsinnige Aktionitis.

Bereits junge Leistungsträger müssen auf Resultate fixiert werden; auf Resultate, die sie in Ihrem Verantwortungsbereich eigenverantwortlich oder als Teammitglied erbringen können. Dies bedingt den kompetenten Umgang mit den eigenen Ressourcen, ein gekonntes Selbstmanagement, ein Zusammenwirken im Team.

In Teil 2 werden daher folgende Themen vertieft behandelt und trainiert:

- Sich selbst erkennen: Die persönlichen Stärken und Talente als junge Nachwuchskraft
- Selbstvertrauen, Motivation und Erfolg als gegenseitige Verstärker nutzen
- Der Drang nach konkreten Resultaten
- Sich in die Teamleistung einbringen
- Einen entscheidenden eigenen Beitrag leisten

## Teil 3

### **Geschäftsideen entwickeln, präsentieren, umsetzen**

Dynamische Unternehmen nutzen das Wissen und die Ideen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Innovation ist bei ihnen nicht nur eine Angelegenheit der Innovations-Abteilung oder des F&E-Bereichs. Zusätzlich ist Jede und Jeder angesprochen, gute Ideen, Verbesserungs-

svorschläge und neue Geschäftsideen einzubringen.

Geht es um kleinere Verbesserungsideen und Prozessoptimierungen, reicht der dafür vorgesehene ‚Ideenbriefkasten‘ durchaus. Wenn es jedoch darum geht, eine Geschäftsidee mit Potenzial für neues Geschäft, für Wachstum und für neue Gewinnpotenziale von unten in der Hierarchie nach oben zu den Entscheidungsträgern zu transportieren, nicht. Um neue Geschäftsideen in den Entscheidungsradar der Chefs zu bringen, braucht es mehr: Einen professionell ausgearbeiteten Business Plan und eine präzise und knapp präsentierte Entscheidungsvorlage.

Den Entscheidungsträgern eines Unternehmens stellt sich dabei natürlich die Frage, ob es gerade die Aufgabe von jungen Nachwuchskräften sein soll, sich mit dem Thema Business Development und Neugeschäft-Kreation zu beschäftigen. Digitalisierung, Internet und Social Media führen hier jedoch zunehmend zu einer eindeutigen Antwort: Nur wer die Technologien versteht und sie selbst anwendet, erkennt Chancen und entwickelt Geschäftsideen. Die permanente technologische Veränderung führt somit zu einem Wissensvorsprung der Jungen gegenüber den – meisten – etablierten Managern. Deswegen tut ein Unternehmen gut daran, das Kreativ- und Ideenpotenzial der jungen Leistungsträger «anzuzapfen».

Für Sie als Young Manager oder angehende Junior Managerin ist dies eine grosse Chance. Nun kommt es darauf an, dass Sie Ihren Wissensvorsprung genutzt nutzen. Sie müssen lernen, was es braucht, um Ideen so in ein Konzept zu verpacken, dass Executives neugierig werden und letztlich bereit sind, Ressourcen für Neues zur Verfügung zu stellen. Sie müssen aber vor allem auch lernen, wie dann, wenn das Projekt zum Aufbau eines neuen Geschäfts bewilligt ist, das Start-up gekonnt in Richtung Markteintritt, Marktaufbau und Markterfolg entwickelt wird.

In Teil 3 lernen Sie daher:

- Ideen für neue Geschäfte zu entwickeln und zu bewerten
- Ein professionelles Konzept für eine neue Geschäftsidee zu entwickeln
- Entscheidungsanträge für ein Business Development Projekt auszuarbeiten
- Ihre Geschäftsidee vor Executives zu präsentieren
- Das bewilligte Start-up zur Marktreife und Markteinführung zu bringen
- Die Erfolgsmechanismen für ein rentables neues Geschäft zu berücksichtigen

## Inhouse-Anfrage

Planen Sie eine firmenspezifisches Seminar? Ein massgeschneidertes Management Programm? Brauchen Sie einen engagierten Partner für Management Development oder Talententwicklung? Oder geht es darum, die Kompetenz unserer Business School für einen Workshop mit Vorständen, Geschäftsführern und Executives zu nutzen? Oder unsere

Consultants dafür einzusetzen, Ihre zentrale Welt-Strategie in 100 Ländern gemeinsam mit dem lokalen Management umzusetzen: Vom 1-Tages-Workshop bis zum mehrjährigen Projekt:

Die St. Gallen Business School ist Ihr Partner für anspruchsvolle firmenspezifische Projekte. Lokal. National. Global.

## Wir sind für Sie da!



**Christian Abegglen**  
Dr. oec. HSG  
Präsident des Verwaltungsrates der St. Galler Business School



**Andreas Rippberger**  
Dipl. Betr.-Wirt.  
Director Consulting Spezialist für Strategie und Umsetzung



**Markus Müllner**  
Dr. oec. HSG  
Director Corporate Programs Spezialist für Führung 4.0 und Strategie



**Robert Neumann**  
ao. Univ. Prof. Dr.  
Wissenschaftliche Leitung MBA-Studiengänge der St. Galler Business School

## Inhouse Anfrage

Wir sind an einer Zusammenarbeit mit der St. Gallen Business School im Bereich eines firmenspezifischen Projekts interessiert und bitten um Ihre Kontaktaufnahme.  
Anfrageformular im Internet: [www.sgbs.ch/inhouse-anfrage](http://www.sgbs.ch/inhouse-anfrage)

### Angaben zur Durchführung

Programm

Hierarchische Stufe/Funktionen der Teilnehmer

Nummer

Gewünschter Durchführungszeitraum

Gewünschte Seminarsprache

Voraussichtliche Anzahl Teilnehmende

### Angaben zur Kontaktperson

Firma

Anzahl Beschäftigte

Anrede

Strasse, Nummer

Vorname

PLZ

Name

Ort

Titel (nur wenn gewünscht)

Land

Abteilung

E-Mail Kontaktperson

Funktion

Telefon Kontaktperson

## Was sagen unsere Kunden?

«Besonders hervorheben möchte ich dabei die konsequente Ausrichtung der Lehrmethoden an der Selbstbefähigung der Seminarteilnehmer.»



**WITTENSTEIN**

Dr. Manfred Wittenstein



«Die Trainings wurden inhaltlich sehr praxisnah gestaltet, darüber hinaus sind firmeninterne Inhalte mit eingeflossen. Daraus entstand ein hoher Umsetzungstransfer, der anhält.»

**ALTANA**

Annette Lampe, Verantwortliche für die Durchführung des Management Development Programmes bei ALTANA Chemie AG



«Yes, excellent. In all cases, we had a very good mix of pragmatic people who possessed both good theoretical background and solid real world experience.»

**HEIDELBERG**

Robert Crooker,  
Senior Vice President Product Strategy  
Heidelberg Druckmaschinen AG



«Insgesamt erzielten wir sehr gute Ergebnisse, die sich in überdurchschnittlichen Feedback-Werten widerspiegeln aber auch an der intensiven Nachfrage seitens der Mitarbeiter.»

**Microsoft**

Andrea Fichtelmann,  
Field Readiness Managerin BMO  
Microsoft Deutschland GmbH

