



Strategify
Second opinion AI
Strategic Insights



Sample Report

Inhaltsübersicht

Second Opinion GenAI - Strategische Einblicke für <i>Leadership & Employment Network</i>	4
Geforderte Schlüsselinformationen	7
Strategische Einblicke	9
1. Detaillierte Unternehmensanalyse	9
1.1 Top-Down-Analyse-Ansatz.....	9
1.2 SWOT-Analyse-Ansatz	10
1.3 3. Balanced Scorecard-Ansatz	10
2. Schweizer Wettbewerbslandkarte.....	10
3-Strategischer Jahresfahrplan.....	14
2.1 Vision und Auftrag.....	14
2.2 Marktanalyse:.....	14
2.3 Strategische Ziele:.....	14
2.4 Produkt- und Dienstleistungsstrategie	15
2.5 Marketing- und Vertriebsstrategie.....	15
2.6 Operativer Plan.....	15
2.7 Finanzplan.....	16
2.8 Risikomanagement.....	16
2.9 Leistungsindikatoren:	16
3. Plan zur Beschleunigung des Umsatzes.....	18
3.1 Vision und Auftrag.....	18
3.2 Marktanalyse:.....	18
3.3 Strategische Einnahmeziele:.....	18
3.4 Wachstumsstrategien:.....	18
3.5 Strategische Partnerschaften und M&A	19
3.6 Marketing- und Vertriebsstrategie.....	19
3.7 Operativer Plan.....	20
3.8 Finanzplan.....	20
3.9 Risikomanagement.....	20
3.10 Leistungsindikatoren:	21
4. Wachstumsorientierter Investitionsplan	22
4.1 Überblick über Investitionen	22
4.2 Allokation der Anlagen	22
4.3 Drei neue Projekte:	22
4.4 Innovative und unerwartete Ansätze:	23
4.5 Durchführungsplan	23

4.6	Finanzielle Vorausschau	24
4.7	Risikomanagement	25
4.8	Leistungsindikatoren:	25
5.	Kommunikationsstrategie	26
5.1	Ziele der Kommunikation:	26
5.2	Zielpublikum:	26
5.3	Schlüsselbotschaften:	27
5.4	Kommunikationskanäle:	27
5.5	Inhaltliche Strategie	27
5.6	Markenstimme und Tonfall:	27
5.7	Engagement der Stakeholder	28
5.8	Krisenkommunikationsplan	28
5.9	Durchführungsplan	29
6.	Strategischer 3-Jahres-Fahrplan	30
6.1	Projektziele:	30
6.2	Projektumfang:	30
6.3	Benchmarking mit Gleichaltrigen:	31
6.4	Detaillierter Umsetzungsplan	31
6.5	Verwaltung der Ressourcen	32
6.6	Risikomanagement	32
6.7	Überwachung und Bewertung	33
6.8	Kommunikationsplan	33
6.9	Überprüfung und Anpassung	33
7.	Fünf Strategien mit hoher Wirkung, geringen Kosten und geringem Risiko	34
7.1	Starten Sie eine Blogserie für Führungskräfte	34
7.2	Veranstalten Sie kostenlose Webinare zu aktuellen Themen	35
7.3	Entwickeln Sie eine E-Mail-Newsletter-Kampagne	36
7.4	Optimieren Sie SEO für Ihre Website	37
7.5	Überraschende und differenzierende Projekte	39
7.5.1	Virtual Reality (VR)-Führungstraining	39
7.5.2	Corporate Social Responsibility (CSR)-Führungsprogramme	39

Second Opinion GenAI - Strategische Einblicke für Führungskräfte und Karrierenetzwerke

Willkommen bei Strategify, Second Opinion GenAI! Von Markteinblicken bis hin zur digitalen Transformation - wir bieten Ihnen die Expertise, die Sie brauchen, um an der Spitze zu bleiben. Informieren Sie sich über unsere wichtigsten Angebote und wählen Sie diejenigen aus, die mit Ihren Geschäftszielen übereinstimmen. Wir freuen uns darauf, Sie dabei zu unterstützen, fundierte, strategische Entscheidungen für Ihr Unternehmen zu treffen. Mit unseren massgeschneiderten GenAI-Lösungen sind Sie immer einen Schritt voraus. Die grundlegende **Unternehmensanalyse** und die **Konkurrenzanalyse** sind bereits ohne zusätzliche Kosten enthalten.

Sie können aus der folgenden Liste **3 zusätzliche strategische Elemente** auswählen, die am besten zu Ihrem Unternehmensziele passen. Sobald Sie Ihre Auswahl getroffen haben, liefert unsere GenAI detaillierte Einblicke, die Sie in die Lage versetzen, Erfolg und Wachstum zu erzielen. Wählen Sie einfach aus, was Ihnen am wichtigsten ist, bestätigen Sie Ihren Kauf und überlassen Sie uns den Rest!

Unternehmensanalyse

Verstehen Sie die Stärken, Schwächen und das Wachstumspotenzial Ihres Unternehmens mit einer ausführlichen internen Analyse.

Lokale Marktanalyse

Identifizieren Sie die wichtigsten Akteure Ihrer Branche in der Schweiz und verstehen Sie deren Strategien.

Report-Verfeinerung

Vertiefen Sie die Erkenntnisse des Berichts in einer 1:1 Beratung mit einem Experten.

Strategischer 3-Jahres-Fahrplan

Definieren Sie umsetzbare Schritte, die Ihr Unternehmen in den nächsten drei Jahren zum Erfolg führen.

Umsatzsteigerung

Eine fokussierte Strategie, die darauf abzielt, Ihren Umsatz innerhalb von drei Jahren um 25% zu steigern.

Innovationsfinanzierung

Investieren Sie in die Bereiche mit dem höchsten Renditepotenzial, um die Expansion Ihres Unternehmens zu gewährleisten.

M&A-Strategie-Optionen

Erkunden Sie potenzielle Übernahmen oder Fusionen, die zu Ihrer Wachstumsstrategie passen.

Kommunikationsstrategie

Entwickeln Sie eine konsistente Botschaft, die bei Stakeholdern und dem Markt Anklang findet.

Langfristige Projektumsetzung

Detaillierte Schritte für eine erfolgreiche Projektdurchführung in den nächsten drei Jahren.

Hohe Wirkung, tiefe Kosten

Konzentrieren Sie sich auf Projekte, die minimale Investitionen erfordern, aber erhebliche Vorteile bieten.

Mittelbeschaffung

Massgeschneiderte Ansätze zur Gewinnung von Investoren und Sicherung des notwendigen Kapitals.

Proaktives Risikomanagement

Bleiben Sie potenziellen Problemen voraus mit einer Strategie, die das Risiko minimiert.

Krisen-Notfallplan

Entwickeln Sie Notfallpläne, um die Auswirkungen von unerwarteten Ereignissen zu minimieren.

Digitale Transformation

Nutzen Sie Technologie, um Abläufe zu optimieren und Kundenerfahrungen zu verbessern.

Agile Produktentwicklung

Bleiben Sie wettbewerbsfähig mit einem Plan, der schnelle und effiziente Produktentwicklung unterstützt.

CX-Optimierung

Identifizieren und implementieren Sie Schlüsselstrategien zur Verbesserung Ihrer Kundenerfahrung.

Misserfolge vermeiden

Antizipieren Sie potenzielle Fehler und implementieren Sie Massnahmen, um sie zu vermeiden.

Risiken überprüfen und bewerten

Identifizieren und bewerten Sie bevorstehende Risiken, die Ihr Geschäft beeinflussen könnten.

Investoren halten

Bauen Sie Vertrauen bei Ihren Investoren auf und halten Sie es aufrecht, um Rückzugsrisiken zu minimieren.

Unternehmensführung

Identifizieren Sie Bereiche zur Verbesserung Ihrer Governance-Praktiken.

Wettbewerbsvorteil sichern

Bleiben Sie wettbewerbsfähig, indem Sie Marktstörungen vorhersehen und sich anpassen.

Marketingstrategie

Erstellen Sie eine umfassende Strategie zur Förderung der Produkte oder Dienstleistungen des Unternehmens.

Betriebsabläufe optimieren

Analysieren Sie die betrieblichen Prozesse, Ressourcenzuweisungen und Effizienzstrategien des Unternehmens.

Personalmanagement

Strategien für Talentakquise, -entwicklung und -bindung.

Vielen Dank, dass Sie Ihre Optionen ausgewählt haben. Mit diesen Erkenntnissen können wir hocheffektive und gezielte Forschungsergebnisse für Ihr Unternehmen erzielen.

Es gelten die allgemeinen Geschäftsbedingungen von ChatGPT/OpenAI. Bitte beachten Sie, dass der *"von GenAI erstellte Zweitmeinungsansatz"* jede Art von Haftung ausschliesst.

Dies ist der Ablauf, um Ihre zweite Meinung einzuholen: Wählen Sie die wichtigsten Optionen aus, füllen Sie die Hintergrundinformationen zum Unternehmen aus, reichen Sie die Gebühr ein und senden Sie diese an uns. Sie werden innerhalb von 48 Stunden von uns hören, oder Sie erhalten einen Rabatt von 10%!

Angeforderte Schlüsselinformationen

Um sicherzustellen, dass wir das "grosse Ganze" erfassen und eine möglichst effektive Analyse erstellen, benötigen wir einige wichtige Informationen von Ihnen. Bitte beachten Sie, dass es hier nicht um die Weitergabe vertraulicher Details geht - wir suchen nach der Essenz Ihres Unternehmens, mit der wir arbeiten können. Wir benötigen nicht zu jedem Punkt ausführliche Angaben, sondern nur ein paar wichtige Details.

Überblick über das Unternehmen

Firmenname und Website

im Beispielbericht nicht aufgeführt

Auftrag und Vision: Eine kurze Beschreibung der strategischen Ziele Ihres Unternehmens.

im Beispielbericht nicht aufgeführt

Geschäftsmodell: Wie das Unternehmen Einnahmen generiert.

im Beispielbericht nicht angezeigt

Anzahl der Mitarbeiter: Gesamtzahl der Mitarbeiter.

wird im Beispielbericht nicht angezeigt

Produkt-/Dienstleistungsangebot

Kernprodukte/Dienstleistungen: Was Sie anbieten, einschliesslich der wichtigsten Unterscheidungsmerkmale.

im Beispielbericht nicht aufgeführt

Zielmarkt: Primäre Kundensegmente und geografische Reichweite.

im Beispielbericht nicht dargestellt

Marktposition und Wettbewerber

Top-Konkurrenten: Hauptkonkurrenten und wie Sie im Vergleich stehen.

im Beispielbericht nicht dargestellt

Marktanteil: Alle verfügbaren Daten zu Ihrer Marktposition.

im Beispielbericht nicht dargestellt

Finanzielle Informationen

Jüngste Finanzdaten: Zusammenfassung von Einnahmen, Gewinnspannen und wichtigen Finanzkennzahlen.

wird im Beispielbericht nicht angezeigt

Einkommensströme: Aufschlüsselung der Beiträge der verschiedenen Produkte/Dienstleistungen.
im Beispielbericht nicht dargestellt

Betrieb und Risikomanagement

Technologie-Stapel: Die wichtigsten im Betrieb verwendeten Technologien.
im Beispielbericht nicht dargestellt

Hauptrisiken: Die wichtigsten Risiken, mit denen Sie konfrontiert sind, und wie Sie diese bewältigen
im Beispielbericht nicht gezeigt

Vertrieb und Marketing

Vertriebskanäle: Die wichtigsten Vertriebskanäle.
im Beispielbericht nicht dargestellt

Marketing-Strategie: Jüngste Kampagnen und ihr Erfolg.
im Beispielbericht nicht gezeigt

Die 2 grössten Herausforderungen in diesem Jahr

Eine kurze Beschreibung der wichtigsten Herausforderungen, mit denen Sie im laufenden Jahr
konfrontiert sind.
im Beispielbericht nicht gezeigt

Zusätzliche Informationen

Alle anderen Details, die Sie für wichtig halten, um uns zu berücksichtigen.
nicht in dem Beispielbericht gezeigt

Vielen Dank, dass Sie diese Informationen zur Verfügung stellen. Bitte seien Sie versichert, dass alle Daten vertraulich behandelt werden. Mit diesen Erkenntnissen können wir hocheffektive und gezielte Forschungsergebnisse für Ihr Unternehmen erzielen.

Strategische Einblicke

1. Detaillierte Unternehmensanalyse

Verstehen Sie die Stärken, Schwächen und das Wachstumspotenzial Ihres Unternehmens anhand einer umfassenden internen Analyse.

1.1 TOP-DOWN-ANALYSE-ANSATZ:

Management-Zusammenfassung: Leadership & Employment Network konzentriert sich auf die Bereitstellung von spezialisierten Ausbildungs- und Entwicklungslösungen für Führungskräfte in der Schweiz.

Auftrag: Die Kernaufgabe des Unternehmens ist es, Führungskompetenzen und berufliche Entwicklung unter Führungskräften in der Schweiz zu fördern. Ihre Vision ist es, ein führender Anbieter von Führungskräfte trainings zu werden, der das strategische Denken und die operative Exzellenz von Schweizer Führungskräften stärkt.

Leistungen: Leadership & Employment Network bietet eine Reihe von Dienstleistungen an, darunter:

- Programme für Führungskräfte
- Management-Workshops
- Seminare zur strategischen Planung
- Massgeschneiderte Trainingslösungen für Unternehmen

Bemerkenswerte Partnerschaften mit lokalen Universitäten und Wirtschaftsverbänden erhöhen ihre Glaubwürdigkeit und Reichweite auf dem Schweizer Markt.

Der Ansatz: Das Unternehmen unterscheidet sich durch einen personalisierten Ansatz für die Weiterbildung von Führungskräften, der theoretische Erkenntnisse mit praktischen Anwendungen aus der Praxis verbindet. Die Strategie umfasst den Einsatz von Fachleuten und Praktikern aus der Industrie, um qualitativ hochwertige und wirkungsvolle Lernerfahrungen zu vermitteln. Dieser Ansatz macht sie zur bevorzugten Wahl von Führungskräften, die fortgeschrittene berufliche Entwicklungsmöglichkeiten suchen.

Erfolgchancen: Leadership & Employment Network weist ein hohes Erfolgspotenzial auf, das auf folgenden Faktoren beruht:

- Etablierte Marktposition in der Weiterbildung von Führungskräften in der Schweiz.
- Strategische Partnerschaften zur Verbesserung des Dienstleistungsangebots und der Marktreichweite.
- Konsistente finanzielle Gesundheit (Metriken, die sich an Branchennormen orientieren).
- Positive Branchentrends, die weitere Investitionen in die Weiterbildung von Führungskräften begünstigen.

1.2 SWOT-ANALYSE-ANSATZ:

Einleitung: *Leadership & Employment Network* ist auf die Ausbildung von Führungskräften spezialisiert, um die Führungsqualitäten von Schweizer Führungskräften zu verbessern.

Stärken:

- Starker Ruf in der Ausbildung von Führungskräften.
- Massgeschneiderte Programme, die auf spezifische Führungsbedürfnisse eingehen.
- Strategische Partnerschaften mit Universitäten und Industrieverbänden.

Schwächen:

- Begrenzte internationale Präsenz im Vergleich zu globalen Wettbewerbern.
- Abhängigkeit von den lokalen Marktbedingungen in der Schweiz.
- Potenzielle Herausforderungen bei der Skalierbarkeit aufgrund des lokalen Fokus.

Chancen:

- Wachsende Nachfrage nach Executive Education auf der ganzen Welt.
- Expansion in benachbarte europäische Märkte.
- Integration von digitalen Lernplattformen für eine grössere Reichweite.

Bedrohungen:

- Intensiver Wettbewerb durch globale Anbieter von Weiterbildungsmassnahmen für Führungskräfte.
- Wirtschaftlicher Abschwung mit Auswirkungen auf die Weiterbildungsbudgets der Unternehmen.
- Regulatorische Änderungen, die sich auf Bildungseinrichtungen auswirken.

Schlussfolgerung: *Leadership & Employment Network* sollte sich seinen guten Ruf und seine strategischen Partnerschaften zunutze machen, um international zu expandieren und gleichzeitig die mit Marktabhängigkeiten und Wettbewerbsdruck verbundenen Risiken zu mindern.

1.3 3. BALANCED SCORECARD-ANSATZ:

Finanzielle Sichtweise: Annahme eines stabilen Umsatzwachstums in den letzten fünf Jahren, angetrieben durch eine konstante Nachfrage nach Weiterbildungsdienstleistungen in der Schweiz.

Kundenperspektive: Hohe Kundenzufriedenheit durch Wiederholungsaufträge und positives Feedback zur Effektivität und Relevanz der Programme.

Interne Prozessperspektive: Effiziente Durchführung der Programme durch eine Mischung aus akademischer Strenge und praktischer Anwendung, unterstützt durch ein Netzwerk von erfahrenen Dozenten und Branchenexperten.

Lern- und Wachstumsperspektive: Kontinuierliche Investitionen in die Entwicklung des Lehrkörpers und in Lehrplaninnovationen, um den sich wandelnden Herausforderungen für Führungskräfte und den Anforderungen des Marktes gerecht zu werden.

Schlussfolgerung: *Leadership & Employment Network* demonstriert einen ausgewogenen Ansatz in Bezug auf finanzielle, kundenbezogene, interne Prozesse und Lernperspektiven und positioniert sich damit für einen nachhaltigen Erfolg auf dem wettbewerbsintensiven Markt für Führungskräfteausbildung.

Quellen:

- Datenannahmen auf der Grundlage von Branchennormen und Analysen der Wettbewerbslandschaft.

Diese strukturierte Analyse bietet einen umfassenden Überblick über **Leadership & Employment Network** und konzentriert sich auf das Angebot, die strategische Positionierung und das Potenzial für zukünftiges Wachstum im Bereich der Weiterbildung von Führungskräften in der Schweiz und möglicherweise darüber hinaus.

Sample Report

2. Schweizer Wettbewerbslandkarte

Identifizieren Sie die wichtigsten Akteure in Ihrer Branche in der Schweiz und verstehen Sie deren Strategien.

Wettbewerberanalyse von *Leadership & Employment Network*

Konkurrenten:

1. Entwicklung von Talenten (www.developingtalent.ch)
2. Tall Trees Leadership Coaching (www.talltrees.ch)
3. IMD Business School (www.imd.org)
4. Schweizerische Schule für Wirtschaft und Management Genf (SSBM) (www.ssbm.ch)
5. Zentrum für Coaching Schweiz (www.centreforcoaching.ch)

Detaillierte Analyse-Tabelle

WETTBEWERBER	WICHTIGSTE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN	STRATEGIEN	SCHLÜSSEL UNTERSCHIEDUNGS MERKMALE	JÜNGSTE ERFOLGE UND ERRUNGEN- SCHAFTEN	STRATEGISCHE INITIATIVEN UND BEGRÜNDUNGEN	VERGLEICH MIT DEM <i>LEADERSHIP & EMPLOYMENT NETWORK</i>	MÖGLICHKEITEN FÜR DAS <i>LEADERSHIP & EMPLOYMENT NETWORK</i>
ENTWICKLUNG VON TALENTEN	Führungskräfte Coaching, Team- Coaching, Führung und	Co-design Interventionen, Nutzung eines grosses Netzwerk	100+ Top-Level Coaches, weltweite Abdeckung,	Langfristige Beziehungen zu grossen Kunden wie	Fokus auf gross angelegten kulturellen Wandel und Führung	Mehr personalisierte s Coaching, breiter	Entwicklung virtueller Dienstleistungen, grössere globale Reichweite,

WETTBEWERBER	WICHTIGSTE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN	STRATEGIEN	SCHLÜSSEL UNTERSCHIEDUNG SMERKMALE	JÜNGSTE ERFOLGE UND ERRUNGEN- SCHAFTEN	STRATEGISCHE INITIATIVEN UND BEGRÜNDUNGEN	VERGLEICH MIT DEM <i>LEADERSHIP & EMPLOYMENT NETWORK</i>	CHANCEN FÜR DAS <i>LEADERSHIP & EMPLOYMENT NETWORK</i>
	Kulturentwicklung, virtuelle Dienstleistungen	Von erfahrenen Trainer	Personalisierte Programme	Nestlé, hohe Kundenzufriedenheit	Umwandlung und Vorbereitung der Organisationen für die Zukunft	Geografisch Reichweite, Fokus auf gross angelegte Transformationsinitiativen	Team erweitern, Coachings offerieren
Tall Trees Coaching für Führungskräfte	Führungskräfte-Coaching, Führungsentwicklung, Teambildung, Karriere-Entwicklung, Selbstvermarktung	Massgeschneiderte Coaching Pakete, regelmäßige Fortschritte, Auswertungen	Vielfältige Tools und Zertifizierungen (z.B. Insights Discovery, MBTI) mit starkem Fokus auf Teamdynamik	19 Jahre Erfahrung, guter Ruf in Zürich, Zug, Luzern, Bern und Basel	Regelmässiger Fortschrittsbewertung zur Ausrichtung des Coaching an den Unternehmenszielen, mit Fokus auf individuell zugeschnittenen Entwicklungsprogramme	Umfassender Einsatz diagnostischer Tools, starke lokale Präsenz und langfristige Kundenbeziehungen	Regelmässige Fortschrittsbewertung implementieren, diagnostische Tools weiterentwickeln und langfristige Kundenbeziehungen aufbauen
IMD BUSINESS SCHOOL	Programme für Executive Leadership, General Management, Digitale Transformation sowie Executive MBA	Weltweit anerkannte Dozierende mit Fokus auf praxisnahe Anwendung	Starker globaler Ruf, umfangreiches Programmangebot und hohe akademische Standards	Ausgezeichnet mit der EcoVadis-Goldbewertung für Nachhaltigkeit; neues MBA Curriculum mit Fokus auf zukunftsorientierte Führungskompetenz	Kontinuierliche Innovation im Curriculum mit starkem Fokus auf Nachhaltigkeit und digitale Transformation	Höhere globale Präsenz, starke akademische Orientierung, vielfältiges Programmangebot	Gezielte Investitionen in Nachhaltigkeit, Integration in die Lehrpläne und strategische Erweiterung der internationalen Präsenz

WETTBEWERBER	WICHTIGSTE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN	STRATEGIEN	SCHLÜSSEL UNTERSCHIEDS MERKMALE	JÜNGSTE ERFOLGE UND ERRUNGENSCH HAFTEN	STRATEGISCHE INITIATIVEN UND BEGRÜNDUNGEN	VERGLEICH MIT DEM <i>NETZWERK</i> <i>FÜR FÜHRUNG</i> <i>UND</i> <i>BESCHÄFTIGUNG</i>	MÖGLICHKEITEN FÜR DAS <i>NETZWERK FÜR</i> <i>FÜHRUNG UND</i> <i>BESCHÄFTIGUNG</i>
SCHWEIZER SCHULE FÜR WIRTSCHAFT UND MANAGEMENT GENÈVE (SSBM)	Weiterbildung programme, individuelle Entwicklungsprogram me, Online- und Onsite-Lernen	Schweizer Qualitätsst andards, individuell es und erfahrungs orientiertes Lernen	Kombination von akademischer Strenge und Geschäftserfahrung Erfahrung, flexible Lernoptionen	Entwicklung von massgeschneide rten Programmen für verschiedene Kunden, Aufbau einer Online- Lernplattform	Einzigartige Mischung aus akademischem und praktischem Lernen, Schwerpunkt auf Flexibilität und Individual- isierung	Bietet sowohl Online- als auch Vor-Ort- Programme an, konzentriert sich auf mass- geschneiderte Lösungen, starke akademisch - Business-Mischung	Entwicklung kundenspe- zifischer und flexibler Lernlösungen, Verbesserung der Online- Lernplattform, Nutzung der Schweizer Qualitätsstandards
ZENTRUM FÜR COACHING SCHWEIZ	Akkreditierte Coaching- Programme, Führungskräfte entwicklung, Team- entwicklung und organisatorisch es Lernen	Integration von Erkenn- tnissen in HR- Programme, Nutzung von akademischen Akkreditier- ungen	Akkreditierung von New Ventures West, International Coaching Federation und der Graduiertenschule der Universität von Kapstadt	Starker Fokus auf akademische Strenge, Integration mit HR- Programmen für organisatorisc hes Lernen	Aufbau privilegierter Beziehungen mit Führungsteams, gemeinsame Gestaltung gezielter Interventionen für organisatorisches Lernen	Starke akademische Zugehörigkeit, Integration mit HR- Programmen	Stärkung der akademisch en Partnerschaften, Integration von Coaching- Erkenntnissen in breitere Organisationsentwic klungsstrategien Entwicklungsstrate gien

Schriftliche Analyse

Was die Wettbewerber besser oder anders machen:

- **Developing Talent** zeichnet sich dadurch aus, dass es ein umfangreiches Netzwerk von sehr erfahrenen Coaches nutzt und eine breite Palette von personalisierten Dienstleistungen anbietet, einschliesslich umfangreicher virtueller Coaching-Optionen.
- **Tall Trees Leadership Coaching** verfügt über ein robustes System zur Fortschrittsbewertung und nutzt verschiedene Diagnoseinstrumente, um seine Coaching-Programme auf die Ziele des Kunden abzustimmen.
- **Die IMD Business School** geniesst einen weltweiten Ruf und verfügt über ein umfassendes Programmangebot mit einem starken Fokus auf Nachhaltigkeit und digitale Transformation.
- **Die SSBM** verbindet akademische Strenge mit praktischer Geschäftserfahrung und bietet flexible Lernoptionen, die auf die Bedürfnisse von Unternehmen zugeschnitten sind.
- **Das Centre for Coaching Switzerland** zeichnet sich durch seine starken akademischen Verbindungen und die Integration von Coaching-Erkenntnissen in umfassendere HR-Programme aus.

Möglichkeiten für *Leadership & Employment Network*:

1. **Virtuelle Dienstleistungen ausbauen:** Entwicklung und Verbesserung virtueller Coaching- und Schulungsdienste, um der wachsenden Nachfrage nach Fernunterricht gerecht zu werden.
2. **Globale Reichweite:** Erhöhung der globalen Präsenz durch Partnerschaften und Online-Plattformen, um internationale Führungskräfte anzusprechen.
3. **Kundenspezifische Programme:** Entwerfen Sie individuellere und flexiblere Lernlösungen, um auf die spezifischen Bedürfnisse Ihrer Kunden einzugehen.
4. **Regelmässige Evaluierungen:** Führen Sie regelmässige Fortschrittsbewertungen durch, um die Übereinstimmung mit den Kundenzielen zu gewährleisten und die Effektivität der Coaching-Programme zu verbessern.
5. **Akademische Partnerschaften:** Stärkung von Partnerschaften mit akademischen Einrichtungen, um modernste Forschung und Methoden in Schulungsprogramme zu integrieren.

Durch die Nutzung dieser Möglichkeiten kann das *Leadership & Employment Network* seine Wettbewerbsposition verbessern und die sich entwickelnden Bedürfnisse seiner Kunden auf dem Markt für Führungskräfte-Training besser erfüllen.

3-Strategischer Fahrplan für das Jahr

Definieren Sie umsetzbare Schritte, um Ihr Unternehmen in den nächsten drei Jahren zum Erfolg zu führen.

2.1 VISION UND AUFTRAG:

Vision:

Wir wollen der führende Anbieter von innovativen und wirkungsvollen Lösungen für die Weiterbildung von Führungskräften in der Schweiz sein und diese befähigen, nachhaltige Erfolge und Veränderungen in ihren Organisationen zu erzielen.

Auftrag:

Qualitativ hochwertige, massgeschneiderte Trainingsprogramme anzubieten, die die Führungsfähigkeiten verbessern, das organisatorische Wachstum fördern und die kontinuierliche berufliche Entwicklung von Führungskräften unterstützen.

2.2 MARKTANALYSE:

Die wichtigsten Ergebnisse der Konkurrenzanalyse:

- Wettbewerber wie Developing Talent und Tall Trees Leadership Coaching bieten umfangreiche virtuelle und personalisierte Coaching-Dienste an.
- Die IMD Business School und die SSBM Genf legen Wert auf akademische Strenge und globale Reichweite.
- Die Wettbewerber integrieren Coaching in HR-Programme und nutzen verschiedene Diagnoseinstrumente für massgeschneidertes Coaching.

Markttrends und Chancen:

- Steigende Nachfrage nach virtuellen und flexiblen Lernlösungen.
- Wachsender Fokus auf Nachhaltigkeit und digitale Transformation in der Führungsausbildung.
- Zunehmende Bedeutung von personalisierten und massgeschneiderten Coaching-Programmen.

2.3 STRATEGISCHE ZIELE:

1. Überlebenswichtige Ziele:

- Aufrechterhaltung eines soliden Kundenstamms mit einer Bindungsrate von mindestens 85 %.
- Erzielung eines jährlichen Umsatzwachstums von mindestens 5 %.

2. Erfolgsziele:

- Expansion in mindestens zwei internationale Märkte bis zum Ende des Jahres 2.
- Einführung von fünf neuen innovativen Schulungsprogrammen bis zum Jahr 3.
- Erreichen einer Kundenzufriedenheitsrate von 95 %.

2.4 PRODUKT- UND SERVICESTRATEGIE:

Produktinitiativen:

1. **Virtuelle Schulungsplattform:** Entwicklung einer umfassenden virtuellen Schulungsplattform zur Durchführung von Coaching- und Schulungssitzungen für Führungskräfte aus der Ferne.
2. **Massgeschneiderte Führungsprogramme:** Entwicklung von massgeschneiderten Führungsprogrammen für bestimmte Branchen, z. B. Gesundheitswesen, Finanzen und Technologie.
3. **Nachhaltigkeitskurse für Führungskräfte:** Einführung von Kursen, die sich auf nachhaltige Geschäftspraktiken und soziale Verantwortung von Unternehmen konzentrieren.
4. **Workshops zur digitalen Transformation:** Bieten Sie Workshops zur digitalen Transformation und Technologieeinführung für Führungskräfte an.
5. **Globale Retreats für Führungskräfte:** Organisieren Sie internationale Executive Retreats für intensives Lernen und Networking.

2.5 MARKETING- UND VERTRIEBSSTRATEGIE:

Marketingkanäle und -taktiken:

- **Inhaltmarketing:** Entwickeln Sie hochwertige Inhalte wie Blogs, Whitepapers und Fallstudien, um eine Vordenkerrolle einzunehmen.
- **Social Media Marketing:** Nutzen Sie LinkedIn und Twitter, um mit Fachleuten der Branche in Kontakt zu treten und für Ihre Dienstleistungen zu werben.
- **Partnerschaften:** Arbeiten Sie mit Universitäten und Berufsverbänden zusammen, um Reichweite und Glaubwürdigkeit zu erhöhen.
- **Webinare und Online-Veranstaltungen:** Veranstalten Sie regelmässig Webinare und virtuelle Events, um Ihr Fachwissen zu präsentieren und neue Kunden zu gewinnen.
- **Empfehlungsprogramme:** Führen Sie ein Empfehlungsprogramm ein, um Anreize für bestehende Kunden zu schaffen, Dienstleistungen weiterzuempfehlen.

2.6 OPERATIVER PLAN:

Ressourcenzuweisung:

- Stellen Sie zusätzliche Ausbilder und Mitarbeiter ein, um die gestiegene Nachfrage zu bewältigen.
- Investitionen in die Technologie zum Aufbau und zur Pflege der virtuellen Schulungsplattform.
- Zuweisung von Mitteln für Marketing- und Werbeaktivitäten.

Zeitplan und wichtige Meilensteine:

- **Jahr 1:** Start der virtuellen Schulungsplattform, Einstellung von Schlüsselpersonal, Beginn von massgeschneiderten Führungsprogrammen.
- **Jahr 2:** Ausweitung auf zwei internationale Märkte, Einführung von Kursen zu Nachhaltigkeit und digitaler Transformation.
- **Jahr 3:** Organisation der ersten globalen Führungskräfte tagung, Einführung der übrigen neuen Programme.

2.7 FINANZPLAN:

Finanzielle Vorhersage:

Jahr	Einnahmen (CHF)	Ausgaben (CHF)	Gewinn (CHF)
Jahr 1	1,500,000	1,200,000	300,000
Jahr 2	1,800,000	1,400,000	400,000
Jahr 3	2,200,000	1,600,000	600,000

Voraussichtliche Einnahmen und Ausgaben:

- Anstieg der Einnahmen durch neue Programme und internationale Expansion.
- Anfänglicher Anstieg der Ausgaben aufgrund von Technologieinvestitionen und Marketingmassnahmen.

2.8 RISIKOMANAGEMENT:

Potenzielle Risiken und Strategien zur Risikominderung:

- **Wirtschaftlicher Abschwung:** Diversifizierung der Kundenbasis über verschiedene Branchen hinweg, um die Auswirkungen sektorspezifischer Abschwünge abzumildern.
- **Wettbewerb:** Kontinuierliche Innovation und Aktualisierung der Schulungsprogramme, um der Konkurrenz voraus zu sein.
- **Technologische Fragen:** Investieren Sie in zuverlässige Technologie und schulen Sie Ihr Personal, um technische Herausforderungen zu meistern.
- **Kundentreue:** Aufrechterhaltung einer hohen Kundenzufriedenheit durch personalisierte Dienstleistungen und regelmässige Feedback-Mechanismen.

2.9 LEISTUNGSKENNZAHLEN:

Wichtige Leistungsindikatoren (KPIs):

- **Kundenbindungsrate:** Ziel ist eine Bindungsrate von 85%.
- **Jährliches Umsatzwachstum:** Jährlich 5 % Wachstum erreichen.
- **Kundenzufriedenheitsrate:** Angestrebt werden 95% Zufriedenheit.
- **Markterweiterung:** Erschliessung zweier neuer internationaler Märkte bis zum Jahr 2.
- **Programmeinführung:** Einführung von fünf neuen Schulungsprogrammen bis zum Jahr 3.

Rahmen für Überwachung und Berichterstattung:

- **Vierteljährliche Überprüfungen:** Durchführung von vierteljährlichen Leistungsüberprüfungen, um den Fortschritt anhand der KPIs zu bewerten.
- **Kunden-Feedback:** Regelmässiges Sammeln und Analysieren von Kundenfeedback zur Verbesserung der Dienstleistungen.
- **Finanzielle Berichterstattung:** Erstellen Sie monatliche Finanzberichte, um Einnahmen und Ausgaben zu überwachen.

Durch die Befolgung dieser umfassenden 3-Jahres-Geschäftsstrategie kann **Leadership & Employment Network** sein Überleben sichern und sich für einen bedeutenden Erfolg auf dem umkämpften Markt für Führungskräfteausbildung positionieren.

3. Plan zur Umsatzbeschleunigung

eine gezielte Strategie, die darauf abzielt, Ihre Einnahmen innerhalb von drei Jahren um 25 % zu steigern.

3.1 VISION UND AUFTRAG:

Vision:

Wir wollen der weltweit führende Anbieter von innovativen Lösungen für die Schulung von Führungskräften sein, die weltweit zu herausragenden Leistungen in der Führung und zum Erfolg von Unternehmen beitragen.

Auftrag:

Führungskräfte durch qualitativ hochwertige, massgeschneiderte Schulungsprogramme mit modernsten Fähigkeiten und Kenntnissen auszustatten und so nachhaltiges Wachstum und Wandel in Unternehmen weltweit zu fördern.

3.2 MARKTANALYSE:

Die wichtigsten Ergebnisse der Konkurrenzanalyse:

- Wettbewerber wie Developing Talent und Tall Trees bieten ein umfassendes virtuelles Coaching und personalisierte Dienstleistungen an.
- Die IMD Business School legt Wert auf globale Reichweite und akademische Strenge.
- SSBM Genf bietet flexible Lernoptionen, die akademische und praktische Geschäftserfahrungen kombinieren.

Markttrends und Chancen:

- Steigende Nachfrage nach virtuellen und flexiblen Lernlösungen.
- Zunehmende Bedeutung von Nachhaltigkeit und digitaler Transformation in der Weiterbildung von Führungskräften.
- Wachsender Bedarf an personalisierten und massgeschneiderten Coaching-Programmen.
- Expandierender Markt für die Weiterbildung von Führungskräften in Schwellenländern.

3.3 STRATEGISCHE EINNAHMEZIELE:

Jahr 1: Erreichen eines Umsatzwachstums von 10 %.

Jahr 2: Erzielung eines Umsatzwachstums von 15 %.

Jahr 3: Erzielung eines kumulativen Umsatzwachstums von 25 %.

3.4 WACHSTUMSSTRATEGIEN:

Produkt- und Serviceverbesserungen:

1. **Globale virtuelle Schulungsplattform:** Entwicklung einer hochmodernen virtuellen Schulungsplattform zur Bereitstellung von Coaching und Schulungen für Führungskräfte aus der Ferne.
2. **Branchenspezifische Leadership-Programme:** Entwicklung massgeschneiderter Führungsprogramme für Schlüsselindustrien (z. B. Gesundheitswesen, Finanzen, Technologie).
3. **Kurse zu Nachhaltigkeit und digitaler Transformation:** Einführung von Spezialkursen zu Nachhaltigkeit und digitaler Transformation.
4. **Zertifizierung von Führungskräften:** Einführung eines Zertifizierungsprogramms für Führungskräfte, um die Glaubwürdigkeit zu erhöhen und hochkarätige Teilnehmer anzuziehen.
5. **Globale Retreats und Workshops für Führungskräfte:** Organisieren Sie internationale Retreats und Workshops, die einzigartige Lernerfahrungen bieten.

Neue Märkte und Segmente:

- Expandieren Sie in aufstrebende Märkte in Asien, Afrika und Lateinamerika.
- Ansprechen von Managern der mittleren Ebene und von Mitarbeitern mit hohem Potenzial zusätzlich zu den Führungskräften.
- Aufbau von Partnerschaften mit multinationalen Konzernen für interne Schulungsprogramme.

Preisstrategien und Vertriebstaktiken:

- Einführung abgestufter Preismodelle auf der Grundlage der Programmkomplexität und der Art der Durchführung (virtuell vs. persönlich).
- Bieten Sie gebündelte Dienste und Abonnementmodelle an, um die Kundenbindung zu erhöhen.
- Verbessern Sie Ihre Verkaufstaktiken durch gezielte Ansprache und personalisierte Nachfassaktionen.

3.5 STRATEGISCHE PARTNERSCHAFTEN UND M&A:

Strategische Partnerschaften:

- Partnerschaften mit führenden Universitäten und Business Schools für gemeinsame Programme und Zertifizierungen.
- Zusammenarbeit mit Technologieunternehmen zur Verbesserung der virtuellen Schulungsmöglichkeiten.
- Bilden Sie Allianzen mit Berufsverbänden und Branchenorganisationen, um die Marktreichweite zu erhöhen.

M&A-Möglichkeiten:

- Identifizierung potenzieller Übernahmeziele in komplementären Schulungsbereichen (z. B. Schulung digitaler Kompetenzen).
- Sondierung von Möglichkeiten für strategische Fusionen zur Konsolidierung der Marktposition und Erweiterung des Dienstleistungsangebots.
- Erwägen Sie die Übernahme durch einen grösseren Akteur auf dem Markt für Führungskräfteausbildung, um finanzielle und strategische Vorteile zu erzielen.

3.6 MARKETING- UND VERTRIEBSSTRATEGIE:

Marketingkanäle und -taktiken:

- **Inhaltsmarketing:** Entwickeln Sie hochwertige Inhalte wie Whitepapers, Blogs und Fallstudien, um eine Vordenkerrolle einzunehmen.
- **Soziale Medien:** Nutzen Sie LinkedIn, Twitter und YouTube, um mit Fachleuten aus der Branche in Kontakt zu treten und für Ihre Dienstleistungen zu werben.
- **Webinare und Online-Veranstaltungen:** Veranstalten Sie regelmässig Webinare und virtuelle Events, um Ihr Fachwissen zu präsentieren und neue Kunden zu gewinnen.
- **E-Mail-Kampagnen:** Implementieren Sie gezielte E-Mail-Kampagnen, um Leads zu pflegen und bestehende Kunden zu binden.
- **Empfehlungsprogramme:** Starten Sie Empfehlungsprogramme, um bestehende Kunden zu motivieren, Dienstleistungen weiterzuempfehlen.

3.7 OPERATIVER PLAN:

Ressourcenzuweisung:

- Einstellung zusätzlicher Ausbilder, Supportmitarbeiter und Technologiespezialisten.
- Investitionen in die Entwicklung und Pflege der virtuellen Schulungsplattform.
- Zuweisung von Mitteln für Marketing- und Vertriebsaktivitäten.

Zeitvorgaben und wichtige Meilensteine:

- **Jahr 1:** Einführung der virtuellen Schulungsplattform, Ausweitung der Marketingaktivitäten, Start von massgeschneiderten branchenspezifischen Programmen.
- **Jahr 2:** Erschliessung zweier neuer internationaler Märkte, Einführung von Kursen zu Nachhaltigkeit und digitaler Transformation.
- **Jahr 3:** Organisation von globalen Klausurtagungen für Führungskräfte, Einführung eines Zertifizierungsprogramms für Führungskräfte.

3.8 FINANZPLAN:

Finanzprognose:

Jahr	Einnahmen (CHF)	Ausgaben (CHF)	Gewinn (CHF)
Jahr 1	1,650,000	1,350,000	300,000
Jahr 2	1,897,500	1,547,500	350,000
Jahr 3	2,310,000	1,710,000	600,000

Prognostizierte Einnahmen und Ausgaben:

- Einnahmewachstum durch neue Programme, internationale Expansion und strategische Partnerschaften.
- Anfänglicher Anstieg der Ausgaben aufgrund von Investitionen in Technologie und Marketing.

3.9 RISIKOMANAGEMENT:

Potenzielle Risiken und Strategien zur Risikominderung:

- **Wirtschaftlicher Abschwung:** Diversifizierung des Kundenstamms über Branchen und Regionen hinweg, um sektorspezifische Risiken zu mindern.
- **Technologische Ausfälle:** Investieren Sie in zuverlässige Technologie und schulen Sie Ihr Personal.
- **Wettbewerb:** Ständige Innovation und Aktualisierung der Schulungsprogramme, um die Nase vorn zu haben.
- **Kundenbindung:** Erhalten Sie eine hohe Kundenzufriedenheit durch personalisierte Dienstleistungen und regelmässiges Feedback.

3.10 LEISTUNGSINDIKATOREN:

Wichtige Leistungsindikatoren (KPIs):

- **Umsatzwachstum:** Verfolgen Sie die jährliche Umsatzsteigerung, um das Wachstumsziel von 25 % zu erreichen.
- **Kundenbindungsrate:** Angestrebt wird eine Bindungsrate von 90 %.
- **Kundenzufriedenheitsrate:** Ziel ist eine Zufriedenheitsrate von 95%.
- **Markterweiterung:** Erschliessung von mindestens zwei neuen internationalen Märkten bis zum Jahr 2.
- **Programmeinführung:** Einführung von fünf neuen Schulungsprogrammen bis zum Jahr 3.

Rahmen für Überwachung und Berichterstattung:

- **Vierteljährliche Überprüfungen:** Durchführung von vierteljährlichen Leistungsüberprüfungen, um den Fortschritt anhand der KPIs zu bewerten.
- **Kunden-Feedback:** Regelmässiges Sammeln und Analysieren von Kundenfeedback zur Verbesserung der Dienstleistungen.
- **Finanzielle Berichterstattung:** Erstellen Sie monatliche Finanzberichte, um Einnahmen

und Ausgaben zu überwachen. Durch die Verfolgung dieser ehrgeizigen, aber pragmatischen 3-

Jahres-Geschäftsstrategie kann **Leadership & Employment**

Network kann 25 % zusätzliche Einnahmen erzielen, seine Marktpräsenz ausbauen und seine Position als führender Anbieter von Schulungslösungen für Führungskräfte festigen.

4. Wachstumsorientierter Investitionsplan

Investieren Sie in die Bereiche mit dem höchsten Renditepotenzial und sichern Sie so die Expansion Ihres Unternehmens.

4.1 INVESTITIONSÜBERSICHT:

Gesamtinvestitionsbetrag:

- Annahmen: 20 % des Jahresumsatzes für Investitionen über drei Jahre bereitstellen.
- Aktueller Jahresumsatz: CHF 1.500.000 (Prognose für Jahr 1).
- Gesamtinvestitionsbetrag über drei Jahre: 900.000 CHF.

4.2 AUFTEILUNG DER INVESTITIONEN:

Bereich	Investitionssumme (CHF)	Prozentsatz
Technologie- Upgrades	300,000	33%
Erweiterung des Marktes	300,000	33%
Akquisition von Talenten	150,000	17%
Marketing und Vertrieb	100,000	11%
Fonds für unvorhergesehene Ausgaben	50,000	6%
Gesamt	900,000	100%

4.3 DREI NEUE PROJEKTE:

Projekt 1: Globale virtuelle Schulungsplattform

- **Überblick:** Entwicklung einer umfassenden virtuellen Schulungsplattform, um Coaching und Schulungen für Führungskräfte aus der Ferne anzubieten.
- **Begründung:** Steigende Nachfrage nach flexiblen und ferngesteuerten Lernlösungen.
- **Erwartete Ergebnisse:** Bessere Zugänglichkeit, globale Reichweite, höheres Engagement.
- **Vorteile:** Gewinnung internationaler Kunden, bessere Skalierbarkeit und geringere Kosten für die Bereitstellung.

Projekt 2: Branchenspezifische Leadership-Programme

- **Überblick:** Entwicklung massgeschneiderter Führungsprogramme für Schlüsselindustrien (z. B. Gesundheitswesen, Finanzwesen, Technologie).
- **Begründung:** Eingehen auf spezifische Branchenbedürfnisse, Abgrenzung zu allgemeinen Programmen.
- **Erwartete Ergebnisse:** Erhöhte Teilnehmerzahlen aus den Zielbranchen.
- **Vorteile:** Verbesserte Markenreputation, höhere Kundenzufriedenheit, Marktdifferenzierung.

Projekt 3: Zertifizierungsprogramm für Führungskräfte

- **Überblick:** Einführung eines Zertifizierungsprogramms für leitende Angestellte.
- **Begründung:** Erhöht die Glaubwürdigkeit, zieht hochkarätige Teilnehmer an.
- **Erwartete Ergebnisse:** Mehr Einschreibungen, stärkere Marktposition.
- **Vorteile:** Etablierung der Führungsrolle in der Weiterbildung, Schaffung langfristiger Werte.

4.4 INNOVATIVE UND UNERWARTETE ANSÄTZE:

Ansatz 1: KI-gesteuertes personalisiertes Lernen

- **Einzelheiten:** Entwicklung einer KI-Plattform, die Lernpfade auf der Grundlage der individuellen Bedürfnisse von Führungskräften anpasst.
- **Innovation:** Einsatz von KI zur Anpassung von Inhalten, Bereitstellung von Echtzeit-Feedback und Anpassung von Lernstrategien.
- **Risiken und Vorteile:**
 - **Risiken:** Hohe anfängliche Entwicklungskosten, mögliche technische Herausforderungen.
 - **Vorteile:** Hochgradig personalisierte Lernerfahrung, erhöhtes Engagement und Effektivität, starker Wettbewerbsvorteil.

Ansatz 2: Corporate Wellness und Integration von Führungskräften

- **Einzelheiten:** Integration von Wellness-Programmen mit Führungstrainings zur ganzheitlichen Entwicklung von Führungskräften.
 - **Innovation:** Kombiniert körperliches und geistiges Wohlbefinden mit Führungsqualitäten.
- **Risiken und Belohnungen:**
 - **Risiken:** Ungewissheit über die Marktakzeptanz, Notwendigkeit von Fachwissen.
 - **Vorteile:** Differenzierung durch ganzheitlichen Ansatz, verbesserte Leistung und Zufriedenheit der Führungskräfte, langfristige Kundenbindung.

4.5 UMSETZUNGSPLAN:

Zeitpläne und wichtige Meilensteine:

- **Jahr 1:**
 - Q1: Start der Entwicklung einer virtuellen Schulungsplattform.
 - Q2: Beginn der Entwicklung branchenspezifischer Programme.
 - Q3: Einleitung von Marketingkampagnen für neue Programme.
 - Q4: Einstellung zusätzlicher Ausbilder und technischer Mitarbeiter.
- **Jahr 2:**
 - Q1: Einführung branchenspezifischer Programme.
 - Q2: Beginn der Entwicklung der Zertifizierung für Führungskräfte.
 - Q3: Ausweitung der Marketingbemühungen auf internationale Märkte.
 - Q4: Implementierung von KI-gesteuertem personalisiertem Lernen.
- **Jahr 3:**
 - Q1: Einführung eines Zertifizierungsprogramms für Führungskräfte.
 - Q2: Einführung der Integration von Corporate Wellness.
 - Q3: Organisation der ersten globalen Klausurtagung für Führungskräfte.
 - Q4: Evaluierung und Anpassung der Strategien auf der Grundlage von Leistungskennzahlen.

Ressourcenzuweisung:

- **Technologie-Upgrades:** 300.000 CHF
- **Markterweiterung:** CHF 300.000
- **Talent-Akquisition:** CHF 150.000
- **Marketing und Verkauf:** 100.000 CHF
- **Fonds für unvorhergesehene Ausgaben:** 50.000 CHF

4.6 FINANZIELLE VORAUSSCHAU:

Jährliche Finanzprognose:

Jahr	Einnahmen (CHF)	Ausgaben (CHF)	Gewinn (CHF)
Jahr 1	1,650,000	1,350,000	300,000
Jahr 2	1,897,500	1,547,500	350,000
Jahr 3	2,310,000	1,710,000	600,000

Erwarteter ROI:

- **Jahr 1:** Investition von CHF 300'000 wird voraussichtlich zusätzliche Einnahmen von CHF 150'000 generieren.
- **Jahr 2:** Investition von CHF 300'000 wird voraussichtlich zusätzliche Einnahmen von CHF 247'500 generieren.
- **Jahr 3:** Investition von 300.000 CHF wird voraussichtlich 412.500 CHF an zusätzlichen Einnahmen generieren.
- **Erwarteter Gesamt-ROI:** 25% Umsatzwachstum über drei Jahre.

Sample Report

4.7 RISIKOMANAGEMENT:

Markt-Risiken:

- **Risiko:** Wirtschaftsabschwung.
 - **Abschwächung:** Diversifizierung des Kundenstamms, Konzentration auf rezessionssichere Branchen. **Operative Risiken:**
- **Risiko:** Technologisches Versagen.
 - **Abhilfe:** Investition in zuverlässige Technologie, Schulung des Personals. **Finanzielle Risiken:**
- **Risiko:** Budgetüberschreitung.
 - **Abschwächung:** Strenge Budgetüberwachung, Bereitstellung von Mitteln für unvorhergesehene Ausgaben.

4.8 LEISTUNGSINDIKATOREN:

KPIs:

- **Umsatzwachstum:** Verfolgen Sie die vierteljährliche Umsatzsteigerung, um das Wachstumsziel von 25 % zu erreichen.
- **Kundenbindungsrate:** Angestrebt wird eine Bindungsrate von 90 %.
- **Kundenzufriedenheitsrate:** Erreichen einer Zufriedenheitsrate von 95%.
- **Markterweiterung:** Erschliessung von mindestens zwei neuen internationalen Märkten bis zum Jahr 2.
- **Programmeinführung:** Einführung von fünf neuen Schulungsprogrammen bis zum Jahr 3.

Rahmen für Überwachung und Berichterstattung:

- **Vierteljährliche Überprüfungen:** Bewertung der Fortschritte anhand von KPIs, Anpassung der Strategien nach Bedarf.
- **Kunden-Feedback:** Regelmässiges Sammeln und Analysieren von Feedback zur kontinuierlichen Verbesserung.
- **Finanzielle Berichterstattung:** Monatliche Finanzberichte zur Überwachung der Einnahmen und Ausgaben.

Durch die Befolgung dieses umfassenden Investitionsplans kann **Leadership & Employment Network** seine Ressourcen strategisch einsetzen, sein Angebot innovativ gestalten, seine Marktreichweite erweitern und in den nächsten drei Jahren ein erhebliches Umsatzwachstum erzielen.

5. Kommunikationsstrategie

Formulierung einer konsistenten Botschaft, die bei den Stakeholdern und auf dem Markt Anklang findet.

5.1 ZIELE DER KOMMUNIKATION:

Jahr 1:

- Steigerung der Markenbekanntheit bei Schweizer Führungskräften um 20%.
- Erzielen Sie einen Zuwachs von 10 % beim Engagement in den sozialen Medien.
- Generierung von 15% mehr qualifizierten Leads durch Content Marketing.

Jahr 2:

- Ausbau der Markenbekanntheit in zwei neuen internationalen Märkten.
- Steigerung des Website-Traffics um 25% durch SEO- und Content-Strategien.
- Steigerung der Kundenzufriedenheit auf 90 %.

Jahr 3:

- Etablierung der Vordenkerrolle in der Weiterbildung von Führungskräften mit 3 wichtigen Branchenauszeichnungen.
- Aufrechterhaltung eines jährlichen Wachstums von 20% bei der Lead-Generierung.
- Erreichen einer Kundenzufriedenheitsrate von 95%.

5.2 ZIELPUBLIKUM:

Primäre Segmente:

- **Leitende Angestellte:** CEOs, CFOs, COOs, die eine fortgeschrittene Führungsausbildung suchen.
- **Manager auf mittlerer Ebene:** Potenzielle Führungskräfte, die einen beruflichen Aufstieg anstreben.
- **HR-Fachleute:** Entscheidungsträger, die für Mitarbeiterentwicklungsprogramme verantwortlich sind.
- **Branchenspezifische Führungskräfte:** Führungskräfte im Gesundheits-, Finanz- und Technologiesektor.

Zielgruppe Personas:

1. Führungskraft Emily:

- Alter: 45
- Rolle: CEO eines mittelgrossen Technologieunternehmens
- Ziele: Verbesserung der strategischen Entscheidungsfindung, Vernetzung mit anderen Führungskräften
- Kanäle: LinkedIn, Branchenkonferenzen, Wirtschaftspublikationen

2. Manager Michael:

- Alter: 35
- Funktion: Betriebsleiter in einem Unternehmen des Gesundheitswesens
- Ziele: Karriere vorantreiben, Führungsqualitäten verbessern
- Kanäle: Webinare, LinkedIn, berufliche Netzwerke

3. HR Helen:

- Alter: 40
- Funktion: HR-Direktorin in einem Finanzdienstleistungsunternehmen
- Ziele: Effektive Schulungsprogramme für Mitarbeiter finden, kontinuierliche berufliche Entwicklung sicherstellen
- Kanäle: HR-Foren, LinkedIn, Branchenberichte

5.3 SCHLÜSSELBOTSCHAFTEN:

- **Vision:** "Führungskräfte befähigen, weltweit nachhaltigen Erfolg zu erzielen."
- **Auftrag:** "Hochwertige, massgeschneiderte Schulungsprogramme, die die Führungsfähigkeiten verbessern".
- **Nutzenversprechen:** "Massgeschneiderte Schulungsprogramme für Führungskräfte, die akademische Strenge mit praktischer Anwendung verbinden."
- **Unterscheidungsmerkmale:** "Persönliches Coaching, branchenspezifische Programme, innovative digitale Lernlösungen".

5.4 KOMMUNIKATIONSKANÄLE:

- **Digitale Medien:** LinkedIn, Twitter, YouTube, Unternehmensblog, E-Mail-Newsletter.
- **Traditionelle Medien:** Pressemitteilungen, Branchenpublikationen, Wirtschaftsmagazine.
- **Veranstaltungen:** Webinare, Branchenkongresse, Rundtischgespräche mit Führungskräften.
- **Direktmarketing:** Personalisierte E-Mail-Kampagnen, gezielte LinkedIn-Anzeigen.

5.5 STRATEGIE FÜR INHALTE:

Inhaltsarten:

- **Blogbeiträge:** Vordenkerartikel, Brancheneinblicke, Fallstudien.
- **Videos:** Testimonials, Interviews mit Führungskräften, Schulungshighlights.
- **Whitepapers:** Ausführliche Berichte über Führungstrends und branchenspezifische Herausforderungen.
- **Webinare:** Live-Sitzungen zu relevanten Themen, Fragen und Antworten mit Experten.
- **Beiträge in sozialen Medien:** Tipps, Erfolgsgeschichten, Veranstaltungsankündigungen.

Themen und Häufigkeit:

- **Monatlich:** Blogbeiträge zu Brancheneinblicken, Erfolgsgeschichten von Kunden.
- **Vierteljährlich:** Webinare, Whitepapers, Interviews mit Führungskräften.
- **Wöchentlich:** Aktualisierungen in den sozialen Medien, Videoschnipsel, Tipps für Führungskräfte.

5.6 MARKENSPRACHE UND TONFALL:

- **Stimme:** Professionell, verbindlich und einfühlsam.
- **Tonfall:** Selbstbewusst und dennoch ansprechbar für Führungskräfte, inspirierend und motivierend für Manager, informativ und unterstützend für Personalverantwortliche.
- **Anpassung:** Förmlicherer Ton für Berichte und Whitepapers, gesprächiger für soziale Medien und Blogs.

5.7 EINBEZIEHUNG VON INTERESSEGRUPPEN:

Mitarbeiter:

- Regelmässige interne Newsletter, Bürgerversammlungen, Anerkennungsprogramme für Mitarbeiter.

Kunden:

- Personalisierte Nachfassaktionen, Feedback-Umfragen, Treueprogramme.

Partner:

- Gemeinsame Marketinginitiativen, gemeinsam veranstaltete Events, regelmässige Treffen.

Investoren:

- Vierteljährliche Leistungsupdates, Jahresberichte, Investorenbriefings.

5.8 KRISENKOMMUNIKATIONSPLAN:

Protokolle:

- Einrichten eines Krisenmanagementteams.
- Erstellen Sie ein Handbuch für die Krisenkommunikation mit vordefinierten Reaktionen.
- Überwachen Sie die Medien und sozialen Kanäle auf aufkommende Probleme.

Rollen und Zuständigkeiten:

- **Pressesprecher:** CEO oder leitender Angestellter.
- **Kommunikationsleiter:** Leiter der Marketingabteilung.
- **Unterstützungsteam:** PR-Agentur, Rechtsbeistand, Vertreter der Personalabteilung.

5.9 UMSETZUNGSPLAN:

Jahr 1:

- **Q1:** Start einer Kampagne zur Markenbekanntheit, Entwicklung von Schlüsselbotschaften, Einrichtung von Überwachungsinstrumenten.
- **Q2:** Initiierung einer Content-Marketing-Strategie, Erstellung von Zielgruppen-Personas.
- **Q3:** Ausweitung der Präsenz in den sozialen Medien, Start gezielter E-Mail-Kampagnen.
- **Q4:** Durchführung der ersten Webinarreihe, Auswertung der Leistungskennzahlen.

Jahr 2:

- **Q1:** Erschliessung neuer internationaler Märkte, Anpassung der Kernbotschaften an die lokalen Zielgruppen.
- **Q2:** Verbesserung der SEO-Strategien, Steigerung der Besucherzahlen auf der Website.
- **Q3:** Vertiefung der Bemühungen zur Einbindung von Interessengruppen, Einführung neuer Inhaltsthemen.
- **Q4:** Kundenfeedback auswerten, Strategien entsprechend anpassen.

Jahr 3:

- **Q1:** Stärkung der Positionierung als Vordenker, Bewerbung um Branchenauszeichnungen.
- **Q2:** Weitere Ausweitung der Marktreichweite, Verfeinerung der Kommunikationskanäle.
- **Q3:** Ausrichtung wichtiger Branchenveranstaltungen, Konsolidierung der globalen Präsenz.
- **Q4:** Überprüfung der gesamten Kommunikationsstrategie, Festlegung neuer Ziele.

10. Messung und Bewertung:

KPIs:

- **Markenbekanntheit:** Engagement in den sozialen Medien, Erwähnungen in den Medien.
- **Lead-Generierung:** Anzahl der qualifizierten Leads, Konversionsraten.
- **Kundenzufriedenheit:** Umfrageergebnisse, Wiederkauftrate.
- **Website-Verkehr:** Seitenaufrufe, Absprungraten, Sitzungsdauer.

Überwachungs- und Berichtsrahmen:

- Monatliche und vierteljährliche Leistungsberichte.
- Regelmässige Strategiebesprechungen.
- Anpassung der Taktiken auf der Grundlage von Leistungsdaten und Feedback.

Durch die Umsetzung dieser umfassenden 3-Jahres-Kommunikationsstrategie kann **Leadership & Employment Network** seine Markenpräsenz effektiv verbessern, seine Zielgruppen ansprechen und seine strategischen Geschäftsziele erreichen.

6. Strategischer 3-Jahres-Fahrplan

Definieren Sie umsetzbare Schritte, um Ihr Unternehmen in den nächsten drei Jahren zum Erfolg zu führen.

6.1 PROJEKT-ZIELE:

Jahr-1-Ziele:

- Steigerung der Markenbekanntheit um 20 %.
- Erzielung eines 10-prozentigen Anstiegs des Engagements in den sozialen Medien.
- Generierung von 15% mehr qualifizierten Leads durch Content Marketing.

Ziele für Jahr 2:

- Ausweitung der Markenbekanntheit in zwei neuen internationalen Märkten.
- Steigerung des Website-Traffics um 25 % durch SEO- und Inhaltsstrategien.
- Steigerung der Kundenzufriedenheit auf 90 %.

Ziele für Jahr 3:

- Etablierung einer Vordenkerrolle in der Weiterbildung von Führungskräften mit 3 wichtigen Branchenauszeichnungen.
- Aufrechterhaltung eines jährlichen Wachstums von 20 % bei der Lead-Generierung.
- Erreichen einer Kundenzufriedenheitsrate von 95%.

6.2 PROJEKTUMFANG:

Hauptschwerpunkte:

- Entwicklung einer globalen virtuellen Schulungsplattform.
- Erstellung von branchenspezifischen Führungsprogrammen.
- Einführung eines Zertifizierungsprogramms für Führungskräfte.
- Expansion in neue internationale Märkte.
- Verbesserung des digitalen Marketings und der Präsenz in den sozialen Medien.

Wichtigste Ergebnisse und Meilensteine:

- **Jahr 1:**
 - Q1: Entwicklung eines Rahmens für eine virtuelle Schulungsplattform.
 - Q2: Entwicklung branchenspezifischer Programminhalte.
 - Q3: Initiierung von Marketingkampagnen für neue Programme.
 - Q4: Start der virtuellen Schulungsplattform.
- **Jahr 2:**
 - Q1: Ausweitung auf zwei neue internationale Märkte.
 - Q2: Beginn der Entwicklung von Zertifizierungen für Führungskräfte.

- Q3: Verstärkung der SEO-Strategien zur Steigerung der Besucherzahlen auf der Website.
- Q4: Einführung eines Zertifizierungsprogramms für Führungskräfte.
- **Jahr 3:**
 - Q1: Veranstaltung internationaler Klausurtagungen für Führungskräfte.
 - Q2: Bewerbung um Branchenauszeichnungen.
 - Q3: Implementierung von KI-gesteuertem personalisiertem Lernen.
 - Q4: Überprüfung und Verfeinerung der Strategien auf der Grundlage des Feedbacks.

6.3 BENCHMARKING GEGEN GLEICHALTRIGE:

Erfolgreiche Strategien von Peers:

- **Entwicklung von Talenten:** Umfassende Nutzung von virtuellem Coaching und personalisierten Dienstleistungen.
- **Tall Trees Leadership Coaching:** Regelmässige Fortschrittsbewertungen und Einsatz von Diagnoseinstrumenten.
- **IMD Business School:** Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit und digitaler Transformation.
- **SSBM Genf:** Kombination aus akademischer Strenge und praktischer Geschäftserfahrung.

Adaptation for *Leadership & Employment Network*:

- Implementierung von virtuellem Coaching und personalisierten Lerntools.
- Regelmässige Bewertung der Fortschritte durch diagnostische Beurteilungen.
- Integrieren Sie Nachhaltigkeit und digitale Transformation in die Ausbildungsmodule.
- Kombinieren Sie akademische Strenge mit praktischer, branchenspezifischer Ausbildung.

6.4 DETAILLIERTER UMSETZUNGSPLAN:

Jahr 1:

- **Q1:**
 - Entwicklung der Architektur für die virtuelle Schulungsplattform.
 - Einstellung von zusätzlichen Ausbildern und technischem Personal.
- **Q2:**
 - Erstellung von Inhalten für branchenspezifische Führungsprogramme.
 - Initiierung gezielter Marketingkampagnen.
- **Q3:**
 - Fertigstellung und Test der virtuellen Schulungsplattform.
 - Start eines Pilotprojekts für branchenspezifische Programme.
- **Q4:**
 - Offizieller Start der virtuellen Schulungsplattform.
 - Auswertung der ersten Rückmeldungen und Verfeinerung der Programme.

Jahr 2:

- **Q1:**
 - Identifizierung und Erschliessung zweier neuer internationaler Märkte.
 - Beginn der Entwicklung der Zertifizierung für Führungskräfte.
- **Q2:**
 - Verbesserung der SEO-Strategien zur Steigerung der Besucherzahlen auf der Website.
 - Ausbau der Social-Media-Präsenz

- **Q3:**
 - Einführung einer Zertifizierung für Führungskräfte.
 - Organisieren Sie Webinare und virtuelle Veranstaltungen.

- **Q4:**
 - Bewerten Sie den Erfolg der Marktexpansion.
 - Sammeln von Kundenfeedback zur kontinuierlichen Verbesserung.

Jahr 3:

- **Q1:**
 - Durchführung der ersten Serie von internationalen Retreats für Führungskräfte.
 - Implementierung von KI-gesteuerten personalisierten Lernfunktionen.

- **Q2:**
 - Bewerbung um wichtige Branchenauszeichnungen.
 - Verbesserung der Initiativen zur Einbindung von Stakeholdern.

- **Q3:**
 - Überprüfung und Anpassung von Marketing- und Inhaltsstrategien.
 - Fortschritte überwachen und notwendige Anpassungen vornehmen.

- **Q4:**
 - Konsolidierung der globalen Marktpräsenz.
 - Abschliessende Überprüfung und strategische Anpassungen auf der Grundlage der Gesamtleistung.

6.5 VERWALTUNG DER RESSOURCEN:

Finanzielle Ressourcen:

- Zuteilung von 900.000 CHF über drei Jahre.
- Aufteilung: CHF 300'000 für Technologie-Upgrades, CHF 300'000 für Marktexpansion, CHF 150'000 für Talentakquisition, CHF 100'000 für Marketing und Verkauf, CHF 50'000 für Unvorhergesehenes.

Humanressourcen:

- Einstellung zusätzlicher Ausbilder, Marketingspezialisten und technischer Mitarbeiter.
- Investitionen in die laufende Aus- und Weiterbildung der derzeitigen Mitarbeiter.

Technologische Ressourcen:

- Entwicklung einer robusten virtuellen Schulungsplattform.
- Investitionen in KI und personalisierte Lerntechnologien.
- Modernisierung der bestehenden IT-Infrastruktur zur Unterstützung neuer Initiativen.

6.6 RISIKOMANAGEMENT:

Potenzielle Risiken und Abhilfestrategien:

- **Markt-Risiken:** Wirtschaftlicher Abschwung, Marktsättigung.
 - **Abschwächung:** Diversifizierung des Kundenstamms, Ausrichtung auf rezessions sichere Branchen.
- **Operative Risiken:** Technologisches Versagen, Personalprobleme.
- **Abschwächung:** Investieren Sie in zuverlässige Technologie, bieten Sie umfassende Schulungen an.
- **Finanzielle Risiken:** Budgetüberschreitung, unzureichender ROI.
 - **Abschwächung:** Budget genau überwachen, Strategien bei Bedarf anpassen.

6.7 ÜBERWACHUNG UND BEWERTUNG:

KPIs:

- **Umsatzwachstum:** Verfolgen Sie den jährlichen Anstieg der Einnahmen.
- **Kundenbindungsrate:** Streben Sie eine Kundenbindungsrate von 90 % an.
- **Kundenzufriedenheitsrate:** Streben Sie eine Zufriedenheitsrate von 95% an.
- **Markterweiterung:** Erschliessung von mindestens zwei neuen internationalen Märkten bis zum Jahr 2.
- **Programmeinführung:** Einführung von fünf neuen Schulungsprogrammen bis zum Jahr 3.

Rahmen für Überwachung und Berichterstattung:

- Monatliche und vierteljährliche Leistungsberichte.
- Regelmässige Strategiebesprechungen.
- Anpassung der Taktiken auf der Grundlage von Leistungsdaten und Feedback.

6.8 KOMMUNIKATIONSPLAN:

Interessierte Kreise:

- **Mitarbeiter:** Regelmässige interne Newsletter, Town Hall Meetings.
- **Kunden:** Personalisierte Nachfassaktionen, Feedback-Umfragen.
- **Partner:** Gemeinsame Marketing-Initiativen, regelmässige Kontrollen.
- **Investoren:** Vierteljährliche Leistungsupdates, Jahresberichte.

Kanäle:

- **Intern:** Intranet, E-Mails, Teamsitzungen.
- **Extern:** Soziale Medien, Newsletters, Pressemitteilungen, Webinare.

6.9 ÜBERPRÜFUNG UND ANPASSUNG:

Prozess:

- **Vierteljährliche Überprüfungen:** Bewertung der Fortschritte anhand der Ziele und KPIs.
- **Feedback-Mechanismus:** Sammeln von Rückmeldungen der Beteiligten und Anpassen der Strategien.
- **Anpassung:** Notwendige Änderungen des Plans auf der Grundlage von Leistungsdaten und neuen Marktchancen vornehmen.

Durch die Befolgung dieses umfassenden strategischen Projektplans kann **das Netzwerk für Führung und Beschäftigung** seine Marktpräsenz effektiv zu verbessern, seine Zielgruppe anzusprechen und seine strategischen Geschäftsziele in den nächsten drei Jahren zu erreichen.

7. Fünf Strategien mit hoher Wirkung, geringen Kosten und geringem Risiko

Konzentrieren Sie sich auf Projekte, die nur minimale Investitionen erfordern, aber beträchtliche Vorteile bieten, mit zusätzlichen innovativen Optionen.

7.1 STARTEN SIE EINE BLOG-SERIE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Überblick: Erstellen Sie eine spezielle Blog-Serie, die sich auf Erkenntnisse, Trends und bewährte Verfahren im Bereich Führung konzentriert.

Diese Strategie zielt darauf ab, **Leadership & Employment Network** als Vordenker in der Weiterbildungsbranche zu etablieren.

Umsetzungsplan:

- **Wichtigste Schritte:**
 - Ermitteln Sie die wichtigsten Themen, die für die Schulung von Führungskräften und Mitarbeitern relevant sind.
 - Beauftragen Sie interne Experten oder beauftragen Sie freiberufliche Autoren mit der Erstellung hochwertiger Inhalte.
 - Veröffentlichen Sie alle zwei Wochen Blogbeiträge.
 - Bekanntmachung der Blogbeiträge über soziale Medien und E-Mail-Newsletter.
- **Zeitplan:**
 - Monat 1: Entwicklung eines Inhaltskalenders und erster Themen.
 - Monat 2-3: Erstellen und veröffentlichen Sie die ersten Blogbeiträge.
 - Fortlaufend: Beibehaltung des zweiwöchentlichen Veröffentlichungsplans.
- **Zuständigkeiten:** Content Manager, Marketing-Team

Erwartete Auswirkungen:

- Erhöhte Besucherzahlen auf der Website.
- Verbesserte Markensichtbarkeit und Vordenkerrolle.
- Generierung von qualifizierten Leads durch inhaltliches Engagement.

Kosten- und Risikobewertung:

- **Kosten:** Gering (Produktion von Inhalten und Werbung).
- **Risiken:** Gering, hauptsächlich in Bezug auf die konsistente Produktion von Inhalten. Minderung durch angemessene Planung und Ressourcenzuweisung.

Beispiele von erfolgreichen Peers:

- **IMD Business School:** Veröffentlicht regelmässig aufschlussreiche Artikel und Forschungsergebnisse und zieht damit ein weltweites Publikum an.

7.2 VERANSTALTEN SIE KOSTENLOSE WEBINARE ZU AKTUELLEN THEMEN

Überblick: Organisieren Sie kostenlose Webinare zu aktuellen Themen im Bereich Führung und Executive Training. Diese Strategie zielt darauf ab, Fachwissen zu präsentieren und potenzielle Kunden anzuziehen.

Umsetzungsplan:

- **Wichtigste Schritte:**
 - Identifizierung relevanter und aktueller Themen.
 - Gewinnung von Fachrednern (interne oder Gastredner).
 - Planen und bewerben Sie Webinare über soziale Medien, E-Mail und die Website.
 - Durchführung der Webinare und Nachbereitung mit den Teilnehmern für Feedback.
- **Zeitplan:**
 - Monat 1: Planen Sie die Webinarthemen und den Zeitplan.
 - Monat 2: Bewerben Sie das erste Webinar.
 - Monat 3: Veranstaltung des ersten Webinars.
 - Fortlaufend: Planen Sie regelmässige Webinare (monatlich oder zweimonatlich).
- **Zuständigkeiten:** Marketingteam, Veranstaltungskordinator

Erwartete Wirkung:

- Erhöhte Markenbekanntheit und Glaubwürdigkeit.
- Lead-Generierung durch Engagement der Teilnehmer.
- Möglichkeit zum Upselling bezahlter Programme.

Kosten- und Risikobewertung:

- **Kosten:** Gering (Gebühren der Webinarplattform, Werbung).
- **Risiken:** Gering, bezogen auf technische Probleme während der Webinare. Minderung durch Tests und Vorbereitung.

Beispiele von erfolgreichen Peers:

- **Entwicklung von Talenten:** Führt regelmässig Webinare durch, die das Publikum effektiv ansprechen und weiterbilden.

7.3 ENTWICKLUNG EINER E-MAIL-NEWSLETTER-KAMPAGNE

Überblick: Starten Sie eine regelmässige E-Mail-Newsletter-Kampagne, um Kunden und Interessenten über Unternehmensaktualisierungen, Branchennachrichten und bevorstehende Veranstaltungen zu informieren.

Umsetzungsplan:

- **Wichtigste Schritte:**
 - Sammeln und segmentieren Sie E-Mail-Listen.
 - Newsletter-Vorlage entwerfen.
 - Erstellen und Zusammenstellen von Inhalten (Unternehmensaktualisierungen, Einblicke in die Branche).
 - Planen und versenden Sie regelmässig (monatlich) Newsletter.
- **Zeitplan:**
 - Monat 1: Entwickeln Sie eine Newsletter-Strategie und eine Vorlage.
 - Monat 2: Sammeln und Segmentieren der E-Mail-Listen.
 - Monat 3: Versenden des ersten Newsletters.
 - Fortlaufend: Monatliche Rundbriefe.
- **Zuständigkeiten:** Content Manager, Marketing-Team

Erwartete Wirkung:

- Gestärkte Beziehungen zu bestehenden Kunden.
- Erhöhtes Engagement und Markentreue.
- Höhere Konversionsraten durch gepflegte Leads.

Kosten- und Risikobewertung:

- **Kosten:** Gering (E-Mail-Marketing-Software).
- **Risiken:** Minimal, bezogen auf die Aufrechterhaltung des Interesses der Abonnenten. Abschwächung durch hochwertige, relevante Inhalte.

Beispiele von erfolgreichen Peers:

- **Tall Trees Leadership Coaching:** Verwendet Newsletter, um Kunden zu informieren und zu binden.

7.4 SEO-OPTIMIERUNG FÜR DIE WEBSITE

Überblick: Verbesserung der Suchmaschinenoptimierung der Website, um die Platzierung in Suchmaschinen zu verbessern und organischen Verkehr anzuziehen.

Umsetzungsplan:

- **Wichtigste Schritte:**
 - Führen Sie ein SEO-Audit durch, um Verbesserungsbereiche zu identifizieren.
 - Optimierung der Website-Inhalte mit relevanten Schlüsselwörtern.
 - Verbessern Sie die Geschwindigkeit der Website und die Optimierung für mobile Geräte.
 - Aufbau hochwertiger Backlinks.
- **Zeitplan:**
 - Monat 1: Durchführung des SEO-Audits und Entwicklung einer Strategie.
 - Monat 2-3: Implementierung von On-Page- und technischen SEO-Verbesserungen.
 - Fortlaufend: Kontinuierliche Optimierung und Überwachung der SEO-Leistung.
- **Verantwortlichkeiten:** SEO-Spezialist, Webentwickler

Erwartete Auswirkungen:

- Erhöhter organischer Verkehr auf der Website.
- Höhere Platzierungen in Suchmaschinen.
- Erhöhte Sichtbarkeit und Markenautorität.

Kosten- und Risikobewertung:

- **Kosten:** Gering (Tools und mögliche Beratungsgebühren).
- **Risiken:** Minimal, bezogen auf Änderungen der Suchmaschinenalgorithmen. Minderung durch kontinuierliche Überwachung und Anpassung.

Beispiele von erfolgreichen Peers:

- **SSBM Genf:** Verbesserte ihre Sichtbarkeit in den Suchmaschinen durch strategische SEO-Massnahmen.

5) Erstellen und fördern Sie Fallstudien

Überblick: Entwickeln Sie detaillierte Fallstudien, die erfolgreiche Schulungsprogramme und deren Auswirkungen auf die Kunden aufzeigen. Verwenden Sie diese Fallstudien als Marketinginstrumente.

Umsetzungsplan:

- **Wichtigste Schritte:**
 - Identifizieren Sie erfolgreiche Projekte und holen Sie das Einverständnis des Kunden ein.
 - Entwickeln Sie den Inhalt der Fallstudien (Problem, Lösung, Ergebnisse).

- Gestalten Sie visuell ansprechende Fallstudien.
- Bekanntmachung der Fallstudien auf der Website, in sozialen Medien und in Newslettern.

Sample Report

- **Zeitplan:**
 - Monat 1: Identifizieren von Projekten und Sammeln von Informationen.
 - Monat 2: Schreiben und Gestalten von Fallstudien.
 - Monat 3: Veröffentlichen und bewerben Sie die erste Fallstudie.
 - Fortlaufend: Entwicklung und Bekanntmachung weiterer Fallstudien.
- **Zuständigkeiten:** Content Manager, Grafikdesigner, Marketingteam

Erwartete Wirkung:

- Nachgewiesene Fachkenntnisse und Erfolgsgeschichten.
- Erhöhtes Vertrauen und Glaubwürdigkeit bei potenziellen Kunden.
- Höhere Konversionsraten durch evidenzbasiertes Marketing.

Kosten- und Risikobewertung:

- **Kosten:** Gering (Erstellung von Inhalten und Design).
- **Risiken:** Gering, bezogen auf die Einholung der Zustimmung des Kunden. Minderung durch klare Kommunikation und Vertraulichkeitsvereinbarungen.

Beispiele von erfolgreichen Peers:

- **IMD Business School:** Veröffentlicht regelmässig Fallstudien, in denen ihre erfolgreichen Schulungsprogramme vorgestellt werden.

7.5 ÜBERRASCHENDE UND DIFFERENZIERENDE PROJEKTE

7.5.1 VIRTUAL REALITY (VR) FÜHRUNGSSCHULUNG

Beschreibung: Entwicklung von VR-basierten Trainingsmodulen für Führungskräfte, die immersive Lernerfahrungen bieten.

Begründung: VR ist eine aufstrebende Technologie, die einzigartige, praxisnahe Schulungserfahrungen bieten kann. Diese Differenzierung könnte technikaffine Kunden anziehen und sich auf dem Markt abheben.

Mögliche Auswirkungen:

- Hohes Engagement und hohe Bindungsquoten aufgrund von immersivem Lernen.
- Verbesserte Wahrnehmung der Marke als innovativer Marktführer.
- Anziehung eines neuen Kundensegments, das an innovativen Schulungsmethoden interessiert ist.

7.5.2 CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) LEADERSHIP-PROGRAMME

Beschreibung: Entwicklung von Führungsprogrammen mit Schwerpunkt auf CSR, die Führungskräften zeigen, wie sie soziale Verantwortung in ihre Geschäftsstrategien integrieren können.

Begründung: Da Nachhaltigkeit und Ethik immer mehr in den Mittelpunkt rücken, kann CSR-Führungstraining das

Leadership & Employment Network als zukunftsorientiertes, sozial verantwortliches Unternehmen positionieren.

Mögliche Auswirkungen:

- Gewinnung von Kunden, die sich für CSR engagieren.
- Verbesserte Markenreputation und Differenzierung.
- Möglichkeiten für Partnerschaften mit Non-Profit-Organisationen und sozial verantwortlichen Organisationen.

Durch die Umsetzung dieser kostengünstigen, risikoarmen und wirkungsvollen Strategien kann **Leadership & Employment Network** mit minimalen Investitionen ein beträchtliches Geschäftswachstum, eine erhöhte Markenpräsenz und eine verbesserte Kundenbindung erzielen.