

**Business & Network Day  
Advisory Board  
Impuls Workshop 4**

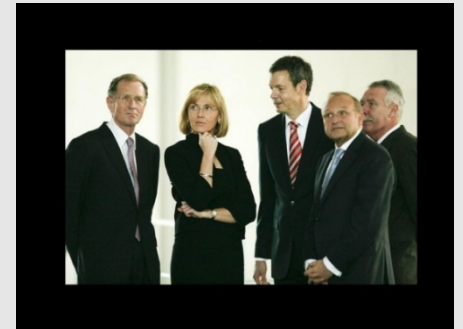


Brugg, 10. Februar 2018



# Einführung ins Thema

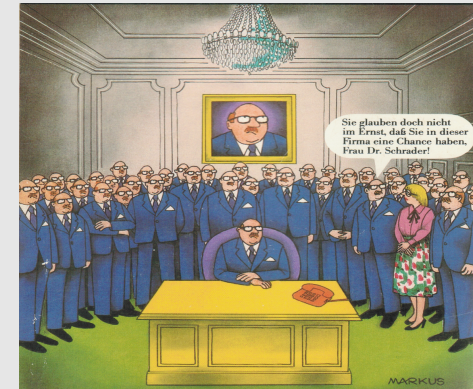
- Was ist Ihre Motivation ein Verwaltungsratsmandat in Betracht zu ziehen?
- Was wollen Sie erreichen?





# Einführung ins Thema

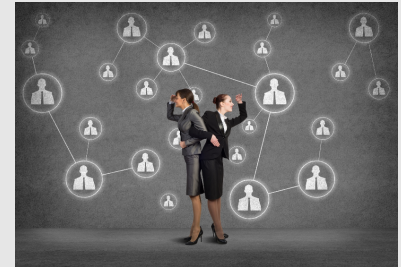
- Eine Frage von: Angebot und Nachfrage?
- Vor uns liegen einige atemberaubende Möglichkeiten, die sich als Probleme getarnt haben. (John Gardner)





# Was weiss ich über Aktiengesellschaften?

- Das Aktienkapital kann als Inhaber- oder als Namensaktie ausgegeben werden
- Der Nennwert einer Aktie muss mindestens CHF 10.00 betragen
- Der Nennwert einer Aktie muss mindestens CHF 0.10 betragen

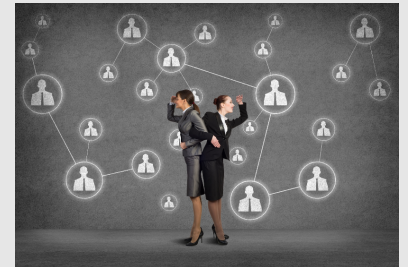






# Die wichtigsten Aufgaben des Verwaltungsrates

- Strategieentwicklung
- Wahl der Geschäftsleitung
- Hinterfragen, Informationen einholen
- Risiko- und Krisenmanagement
- Werte vorleben
- Nachfolgeplanung für die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat





# Aufgaben des Verwaltungsrates nach OR

Der Verwaltungsrat ist das oberste Aufsichts- und Gestaltungsorgan der Aktiengesellschaft. Gemäss OR führt der VR die Geschäfte selber oder delegiert sie an Dritte.

Das OR legt unübertragbare und zwingende Aufgaben fest:

- 1) Oberleitung der Gesellschaft und Erteilung der nötigen Weisungen
- 2) Festlegen der Organisation
- 3) Ausgestaltung des Rechnungswesens, der Finanzkontrolle und der Finanzplanung
- 4) Ernennung und Abberufung der Geschäftsleitung
- 5) Oberaufsicht über die Geschäftsführung
- 6) Erstellen Geschäftsbericht und Vorbereitung GV
- 7) Benachrichtigung des Richters bei Überschuldung





# Voraussetzungen

## Wer bin ich heute, was bringe ich mit?

- Unternehmensführung / Erfahrung in gleich grossem Unternehmen
- Branchenkenntnisse
- Produkt- und/oder Dienstleistungskenntnisse
- Marktkenntnisse
- Fachkenntnisse: Strategie, Finanzen, Risiko, Rechtliches, HR, Umwelt





# Fach- und Methoden-Kompetenzen

## Fachliche Kompetenzen

- Fähigkeiten und Erfahrung in Strategieentwicklung und -beurteilung
- Vertiefte Wirtschaftskenntnisse, Branchenkenntnisse
- Organisations-, Change- resp. Kulturentwicklungsprozesse kennen
- Erfahrung mit der Risikobeurteilung
- Markt- und Vertriebskenntnisse
- Konzeptionelles und innovatives Denkvermögen





# Persönliche Kompetenzen

## Persönliche Kompetenzen

- Loyale, integre und repräsentative Persönlichkeit
- hohe Eigeninitiative und grosse Belastbarkeit
- Gute und rasche Auffassungsgabe
- Analytisches und vernetztes Denken
- Konzeptionelle Fähigkeiten
- Unabhängigkeit (finanziell, personell, materiell)
- Verantwortungsbewusstsein
- Teamfähigkeit





# Führungs- und Sozial-Kompetenzen

## Führungskompetenzen

- Erfahrung in der Linie bei gleich grossem Unternehmen
- Hohes Verantwortungsbewusstsein im Umgang mit Menschen
- Gute Kommunikationsfähigkeit
- Hohe Integration- und Motivationsfähigkeit
- Hohe Fähigkeit im Umgang mit Konflikten
- Entscheidungs- und Durchsetzungskraft





## Klare Grenze – klare Sache

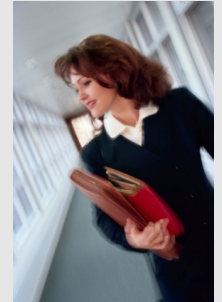
Als Führungskraft (eigene) Grenzen aufzeigen in Form von

- die Richtung angeben, Vorgaben machen
- Regeln geben und anwenden
- Entscheidungen treffen
- ein klares „Ja“ oder „Nein“ aussprechen können
- Konsequenzen aufzeigen/ziehen
- ...



# Erstellen eines Kompetenzen- und Präferenzen-Profiles

- Sie erkennen Ihre persönlichen Stärken und lernen, wie Sie diese fördern und ihre Weiterentwicklung bewusst gestalten können.
- Sie verstehen ihre individuellen Arbeitspräferenzen und wissen wie sie diese einsetzen können und wie diese Ihre Effektivität und die des Teams beeinflussen.







# Feedback einholen

## Feedback annehmen mit Neugierde auf einen „Spiegel“

„Ein kluger Mensch sollte zweimal auf die Welt kommen:  
einmal, um Erfahrungen zu machen,  
beim zweiten Mal, um diese anzuwenden.“

Nosrat Peseschkian

- Wie arbeite ich bevorzugt
- Was sind meine Präferenzen
- Was sind meine Kompetenzen
- zuhören und wirken lassen





# Defizit- versus Potentialorientierung

## Defizitorientierung

1. Jeder Mensch kann Kompetenzen auf fast allen Gebieten erlernen.
2. Der größte Raum für Leistungssteigerung liegt in den größten Schwächen einzelner Menschen.
3. Motivationsprobleme sind da.

=> Bisher: Gehirn, Sprache, Kultur...



## Potenzialorientierung

1. Die Talente jedes Menschen sind dauerhaft und einzigartig.
2. Der größte Spielraum für die Leistungssteigerung liegt in den größten Stärken einzelner Menschen.
3. Motivationsprobleme verschwinden.

=> Noch zu entwickeln...



# Reflexionsfähigkeit als Kompetenz

- Durch **Selbstreflexion** entsteht Klarheit über die eigene Person, die eigenen Verhaltensmuster sowie über Wechselwirkungen mit anderen Personen.
- **Reflexion** verhilft in schwierigen Situationen, durch das Einnehmen einer Beobachterebene neue Handlungsmöglichkeiten abzuleiten. Durch diese bewusste Denkarbeit lassen sich z.B. Konfliktsituationen besser lösen oder Stresssituationen entschärfen.
- Eine **gute Selbstkenntnis** und die Fähigkeit, bei komplexen Situationen „einen Schritt zurückzutreten“, ermöglicht pro-aktives Handeln und verhindert ein unbewusstes Reagieren auf äußere Einflüsse.



# Wichtigste persönliche Erfahrung





# Stärken stärken

„Das Leben glückt dann,  
wenn der Mensch  
die Möglichkeiten verwirklicht,  
die in ihm angelegt sind.“

Wer definiert(-e) in meinem  
Leben, was eine Stärke ist?

