

Mit Social Media zum VR-Mandat – schon Realität?

SOCIALISE Durch Bekannte, aber öfters als Resultat einer Google-Suche oder via Social Media direkt, werde ich spontan nach einem VR-Mandat angefragt. Wenn möglich nehme ich mir die Zeit, die immer interessanten Persönlichkeiten persönlich kennenzulernen. Der Kommentar der VR-Kandidatinnen und VR-Kandidaten ist unisono: Ich netzwerke hier, netzwerke dort, lasse mich hier in die Datenbanken aufnehmen und ebenfalls dort – Resultat (fast) null. Warum?

VON CHRISTOPH HILBER

Bei kotierten, international tätigen Firmen setzt sich aufgrund der Good-Governance zunehmend die Beauftragung einer Executive Search Firma durch. Dies auch, weil der VR international zusammengesetzt werden muss.

Bei den übrigen ca. 20'000 relevanten Aktiengesellschaften in der Schweiz läuft die Suche oft sehr familiär oder verdeckt ab. Familiär bedeutet: zunächst möglichst wenig Verwaltungsräte, nur Verwandte oder sehr eng Vertraute wie der Familienanwalt oder Treuhänder oder Banker. Und verdeckt bedeutet: Man checkt die Verwaltungsräte befreundeter Firmen oder fragt befreundete Verwaltungsräte, die dann wiederum einen Freund im VR der Firma xyz haben.

Auch Headhunter nutzen das IoP – das Internet of Personalities – für ihre Zwecke. Im Zeitalter des Digitalismus kann man sich gar nicht mehr leisten, jemanden in ein Strategiegremium zu ernennen, der sich aus innerer Überzeugung gegen «facts of life» oder «facts of business» wehrt.

Aber: Meist sucht der VR-Präsident, oft Dienstältester, der den Nutzen von Social Media noch nicht erkannt hat. Wir stellen fest, dass Konzern-Chefs ihre persönlichen SM-Profile immer öfters durch Profis professionalisieren mit drei Absichten: Sie wollen ihren Mitarbeitenden, welche sowieso auf SM präsent sind, näherkommen. Zweitens: Dargestellt nicht wie die Jungen, aber gezielt persönliche Informationen preisgebend, um moderner wahrgenommen zu werden. Drittens: Das Bild

des einsamen, realitätsfremden Kapitäns abstreifend.

Auch Bewerbende sollen sich so ein besseres Bild von der Kultur eines Unternehmens machen können, wird diese doch von der Führung geprägt. In meiner Tätigkeit als Headhunter merke ich, dass sich Interessierte nicht nur die Jobs und Produkte oder Dienstleistungen eines Arbeitgebers anschauen, sondern auch die Führungspersönlichkeiten studieren. Sie möchten für einen modernen Winner arbeiten, nicht für einen «von gestern». Und der dritte Grund für ein gutes Profil ist die Eigenwerbung, um etwa für VR-Mandate gefunden und beurteilt werden zu können.

Das Gute an der VR-Position ist, dass man sich dafür interessieren kann, ohne die aktuelle Position zu gefährden. Ergo: Lassen Sie die Welt wissen, dass Sie für ein VR-Mandat bereit sind, und liefern Sie gleichzeitig auch das «Weshalb» mit. Einfacher als in einem LinkedIn oder Xing Profil kann man sich gar nicht präsentieren – Stärken, konkrete Erfahrungen mit Produkten und Märkten, Mehrwerte, wie Sie «ticken». Die VR-Profile werden anspruchsvoller, da diese nicht mehr generisch sind, sondern klar auf strategische Ziele fokussiert sind. Wenn man sich im SM-Profil auf die wirklichen Kernerfahrungen und -kompetenzen konzentriert, wird es einfacher und interessanter. Zugegeben: Aus eigener Erfahrung weiss ich, dass es nicht ganz einfach ist, seine persönliche, umfassende Innensicht in eine einfache, kompakte Story zu verdichten. Dafür gibt es neu Social Media

Consultants, welche Sie bei der Entwicklung knackiger Profile unterstützen.

Viele verweigern sich Social Media aus Gründen der Privatsphäre. Wer Verwaltungsrat werden möchte, tritt über das Handelsregister automatisch in den öffentlichen Bereich. Mit einem taktisch selbst erstellten SM-Profil steuert man den Informationsfluss aktiv und gezielt.

FAZIT: Eine Garantie zu einem VR-Mandat kann niemand geben. Auch passt nicht jeder und jede in jeden VR. Wer eine Strategie auf mehreren Kanälen fährt, hat grössere Chancen. Netzwerken Sie weiter, vergessen Sie aber Ihr Social Media Profil nicht. Es wird mit Sicherheit besucht. ■

DER AUTOR



Der Autor ist Betriebswirtschaftler und seit über 10 Jahren Personalberater mit seiner eigenen Firma P-CONNECT – Executive Search &

Outplacement, fokussiert auf Positionen Verwaltungsräte, Geschäftsleitungen/Kader und Spezialisten in Industrie

(MEM), Informatik, Telekom. Vorgängig war er in leitenden Linienfunktionen bei NCR/AT&T, diAx und Siemens.



www.p-connect.ch