

Weiterbildungsbedarf im Verwaltungsrat von Schweizer Unternehmen

Zusammenfassende Studienergebnisse

Beat Scheidegger, Oktober 2021



Weiterbildung im Verwaltungsrat

Editorial

Die Studie hatte zum Ziel, den **Weiterbildungsbedarf im Verwaltungsrat von Schweizer Firmen** zu erforschen. 102 Verwaltungsräte und Verwaltungsrätinnen haben die Onlinebefragung ausgefüllt.

Beantwortet wurde, bei welchen Themen sie im eigenen VR-Gremium Weiterbildungsbedarf sehen. Sie haben sich auch zu Form, Umfang und Auswahlkriterien einer idealen VR-Weiterbildung geäußert.

Ich wollte mit dieser Studie den interessierten Weiterbildungsinstituten Grundlagen liefern, damit wir als Verwaltungsräte und Verwaltungsrätinnen die Möglichkeit haben, auch in Zukunft bedarfsgerechte Angebote nutzen zu können.

Beat Scheidegger, Unternehmer und Verwaltungsrat



Photo by Benjamin Child on Unsplash

Inhaltsübersicht

1. Struktur der Teilnehmenden und vertretenen Unternehmen
2. Wer trägt die **Verantwortung** für die VR-Weiterbildung?
3. Bei welchen **Themen** besteht Bedarf an Weiterbildung im VR?
4. Wie sollte das Unternehmen die VR-Weiterbildung **fördern**?
5. Welche **Kriterien** bestimmen die Wahl der VR-Weiterbildung?
6. Welches ist die richtige **Ausgestaltung** der VR-Weiterbildung?
7. Welches ist die ideale **Dauer** einer VR-Weiterbildung?
8. Welche Weiterbildungen wurden **bereits absolviert**?
9. Dank

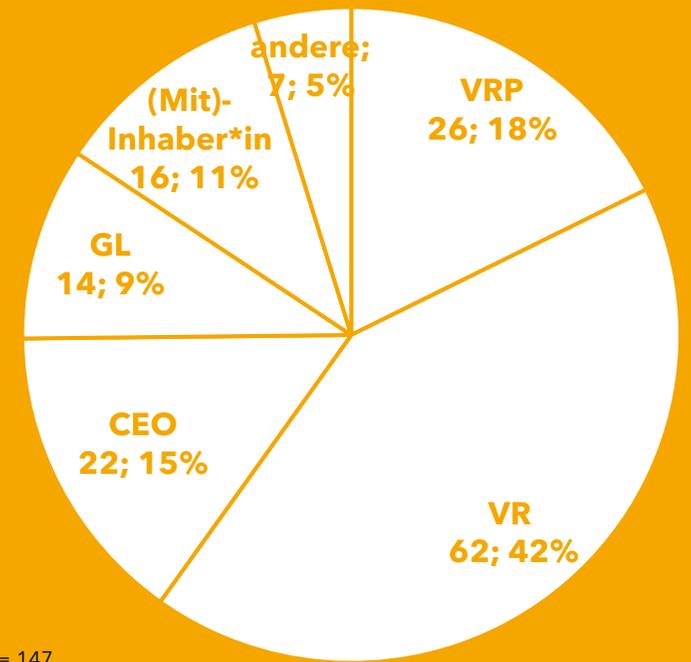
Teilnehmende

Von 102 beantworteten Führungskräften haben 45 eine Mehrfachfunktion im Unternehmen. Insgesamt 15 Personen sind nicht Mitglied eines Verwaltungsrats, rapportieren aber direkt an ihn (C-Level).

Knapp ¼ der Befragten (24) sind weiblich, 78 männlich.

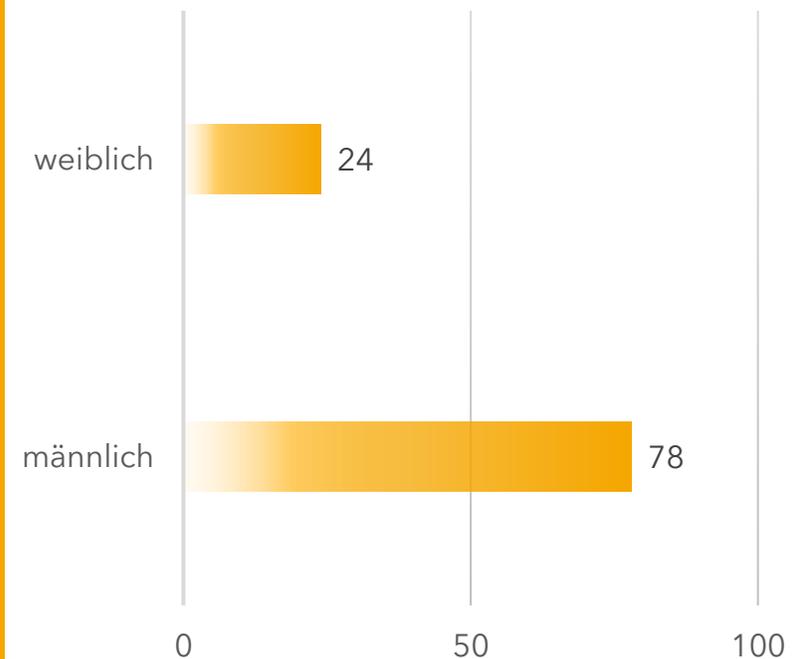
Funktion

(Mehrfachnennung möglich)



n = 147

Gender



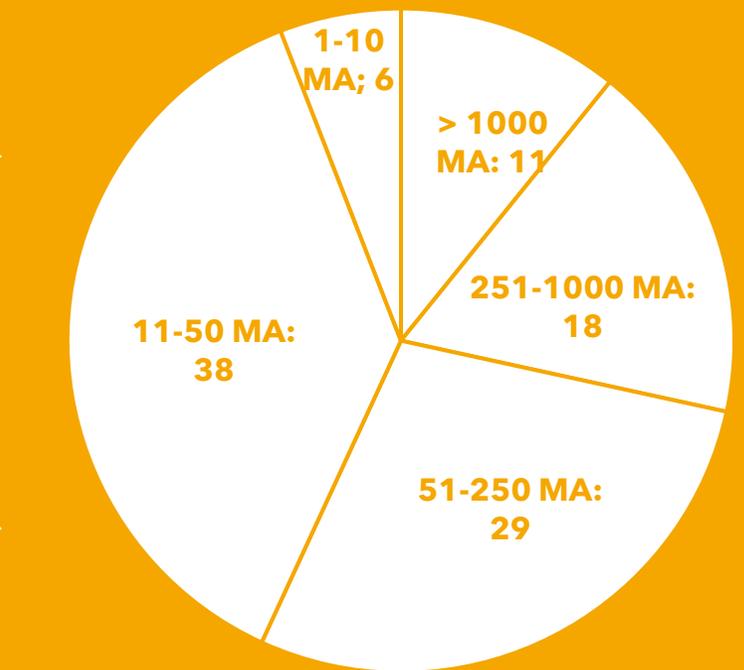
n = 102

Unternehmen

72% der Antworten stammen aus Organen von **KMUs** mit bis zu 250 Mitarbeitenden. Die meisten davon aus der Gruppe von Unternehmen mit 11-50 Mitarbeitenden (38) und 51-250 Mitarbeitenden (29).

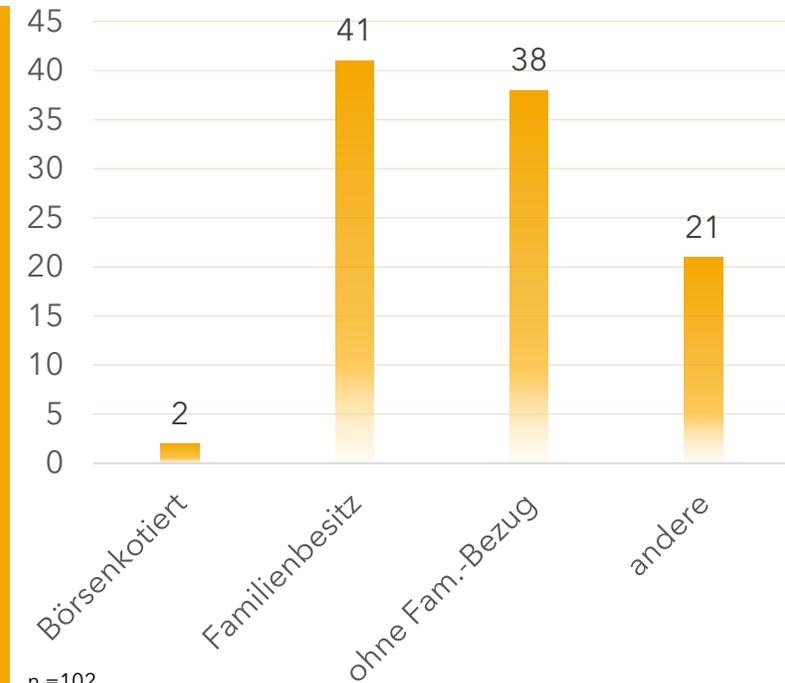
40% der teilnehmenden Unternehmen sind in **Familienbesitz**, 37% der Unternehmen haben Aktionäre ohne Familienbezug. In der Kategorie „andere“ (21) sind u.a. (Anlage-)Stiftungen, öffentlich rechtliche Anstalten und Genossenschaften vertreten.

Unternehmensgrösse (Anzahl Mitarbeitende)



n = 102

Unternehmen



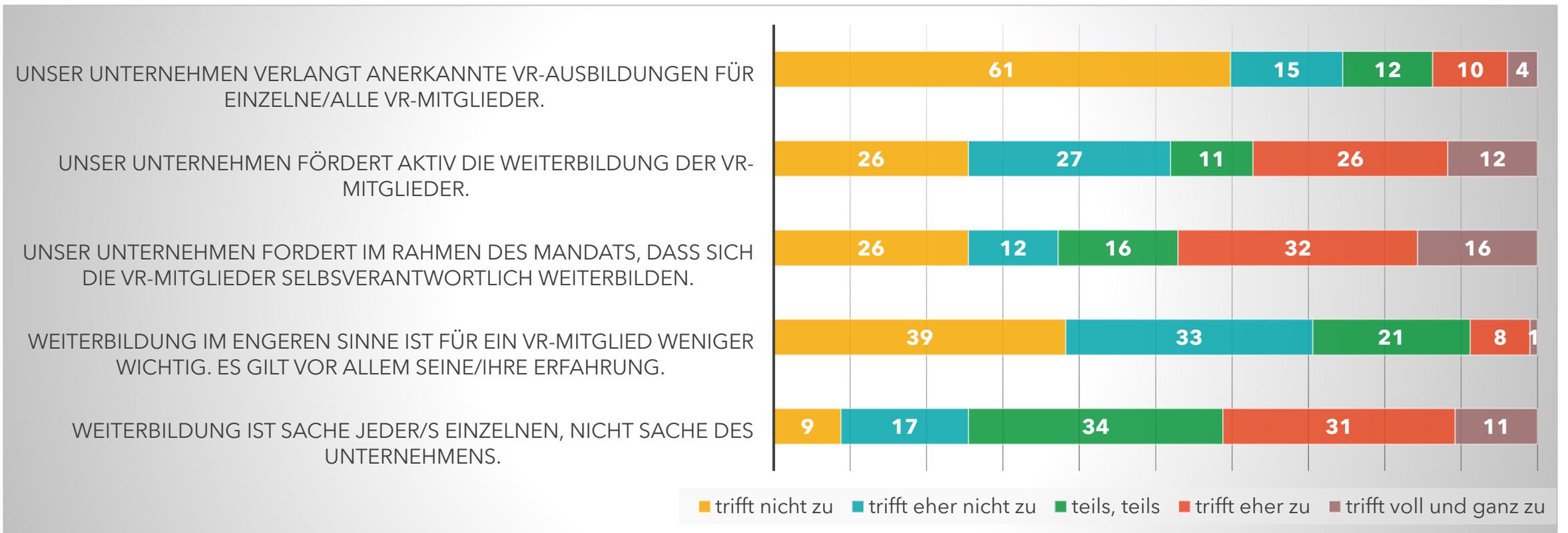
n = 102

Wer trägt die
Verantwortung für
die Weiterbildung?

Eigenverantwortung
der Mitglieder und
Erwartungen der
Unternehmen.

Die Mehrheit der Antwortenden sieht sich bei der Weiterbildung in der **Eigenverantwortung**. Immerhin **40% der Unternehmen verlangen** mindestens zum Teil eine **Ausbildung** von ihren Mitgliedern.

Wie stark treffen Ihrer Meinung nach die folgenden Aussagen bezogen auf die Weiterbildung von Verwaltungsrät*innen zu? (n=102)



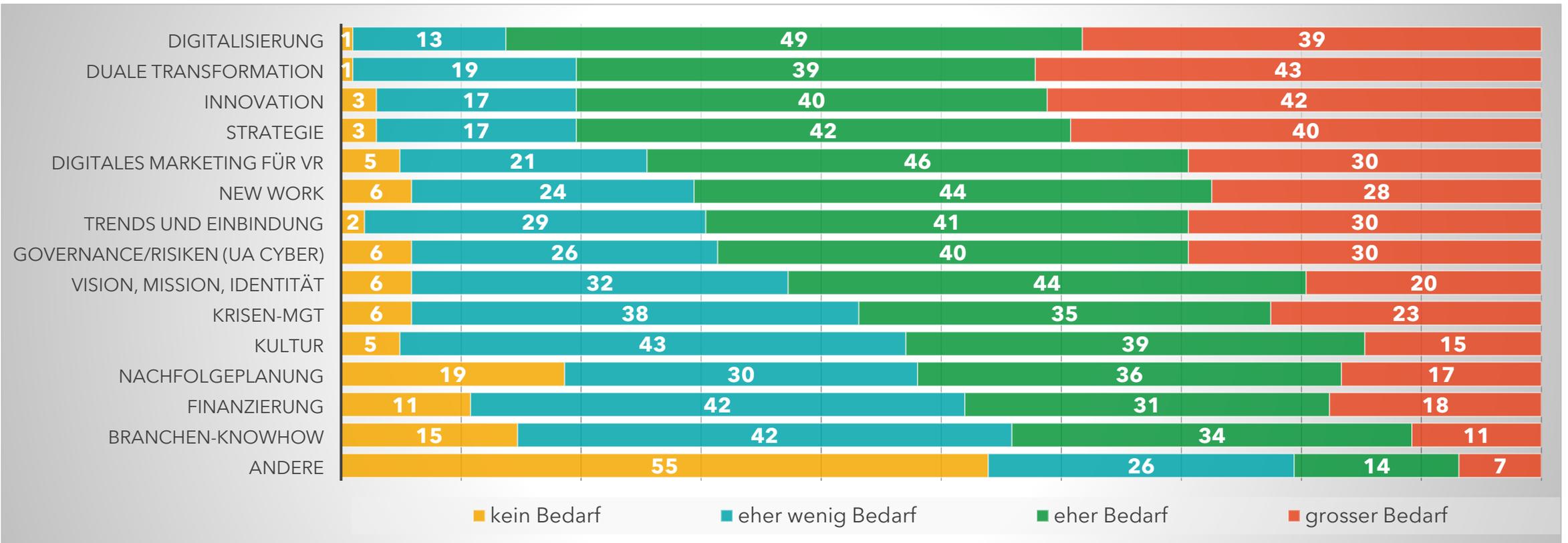
Bei welchen **Themen** besteht Bedarf an Weiterbildung im VR?

Der Weiterbildungsbedarf im VR wird allgemein als hoch erachtet. Top-Themen:

1. Digitalisierung
2. Duale Transformation
3. Innovation
4. Strategie

80% der Befragten sind der Ansicht, dass Bedarf bis grosser Bedarf an Weiterbildung besteht in den Themen **Digitalisierung, Duale Transformation, Innovation und Strategie**.

Wie gross ist Ihrer Meinung nach im VR-Gremium der Bedarf an neuem Wissen in den unten beschriebenen Themenfeldern? (n=102)

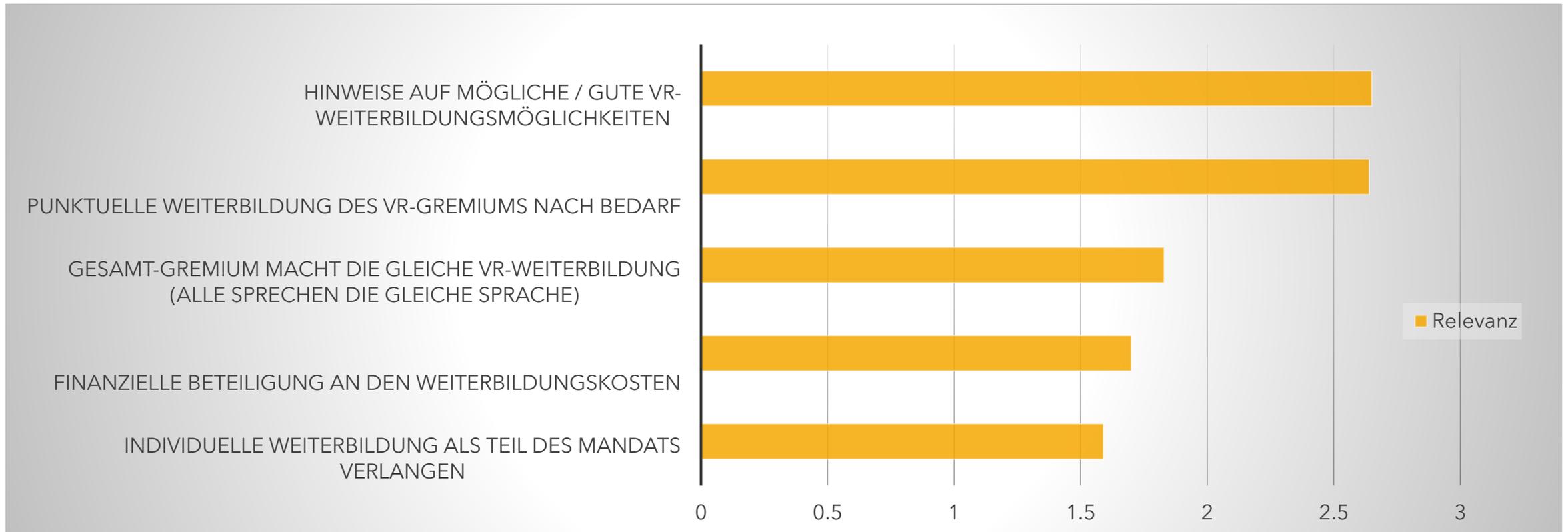


Wie sollte das Unternehmen Weiterbildung **fördern**?

Die Befragten wünschen sich vom Unternehmen v.a. Hinweise auf Angebote und punktuelle Weiterbildungen.

Die Befragten wünschen sich insbesondere **Hinweise auf Weiterbildungsangebote** und punktuelle Weiterbildung. Einer Weiterbildungspflicht stehen sie eher kritisch gegenüber.

Falls Ihr Unternehmen die Weiterbildung von VR-Mitgliedern fördern möchte: Was wäre aus Ihrer Sicht die beste Form? Ordnen Sie nach Priorität, das Wichtigste zuerst. (n=102)

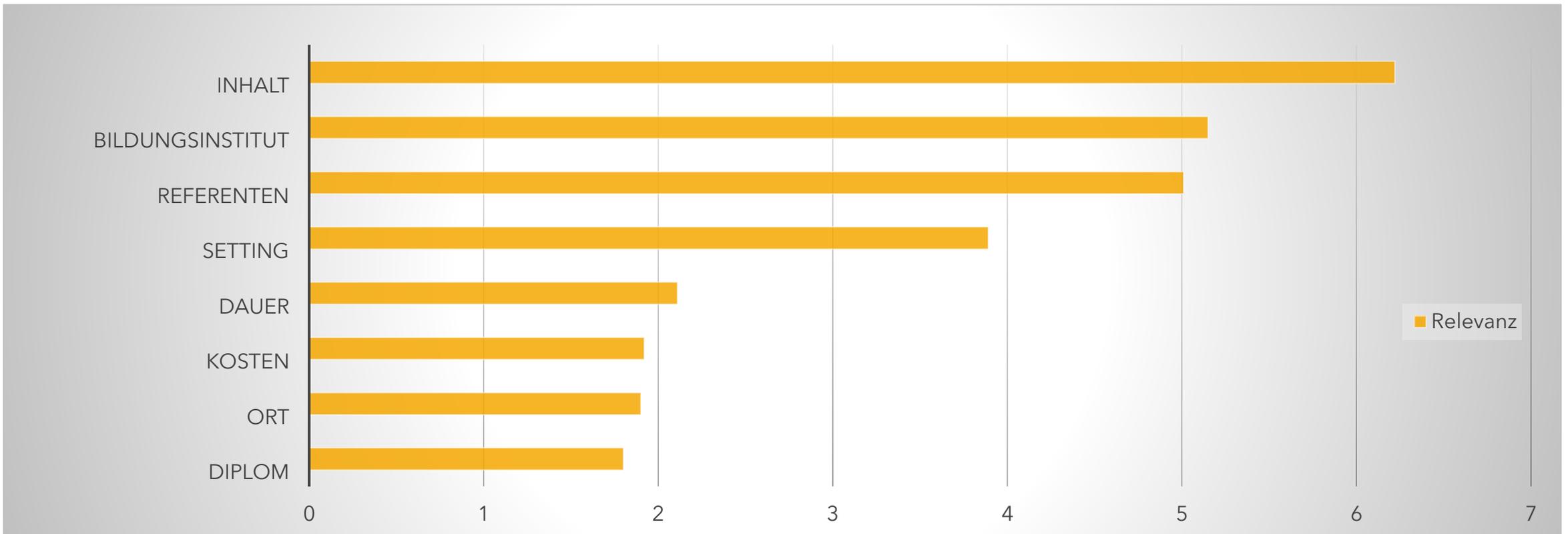


Welche **Kriterien** bestimmen die Wahl der VR-Weiterbildung?

Inhalt, Bildungs-
institut und
Referenten als
wichtigste Kriterien
bei der Auswahl der
Weiterbildung.

Die wichtigsten drei **Kriterien** für die Auswahl von Weiterbildungen sind der **Inhalt**, das **Bildungsinstitut** und die **Referenten**. Wenig relevant sind hingegen das **Diplom an sich**, der **Durchführungsort** und die **Kosten**.

Falls Ihr Unternehmen die Weiterbildung von VR-Mitgliedern fördern möchte: Was wäre aus Ihrer Sicht die beste Form? Ordnen Sie nach Priorität, das Wichtigste zuerst. (n=102)

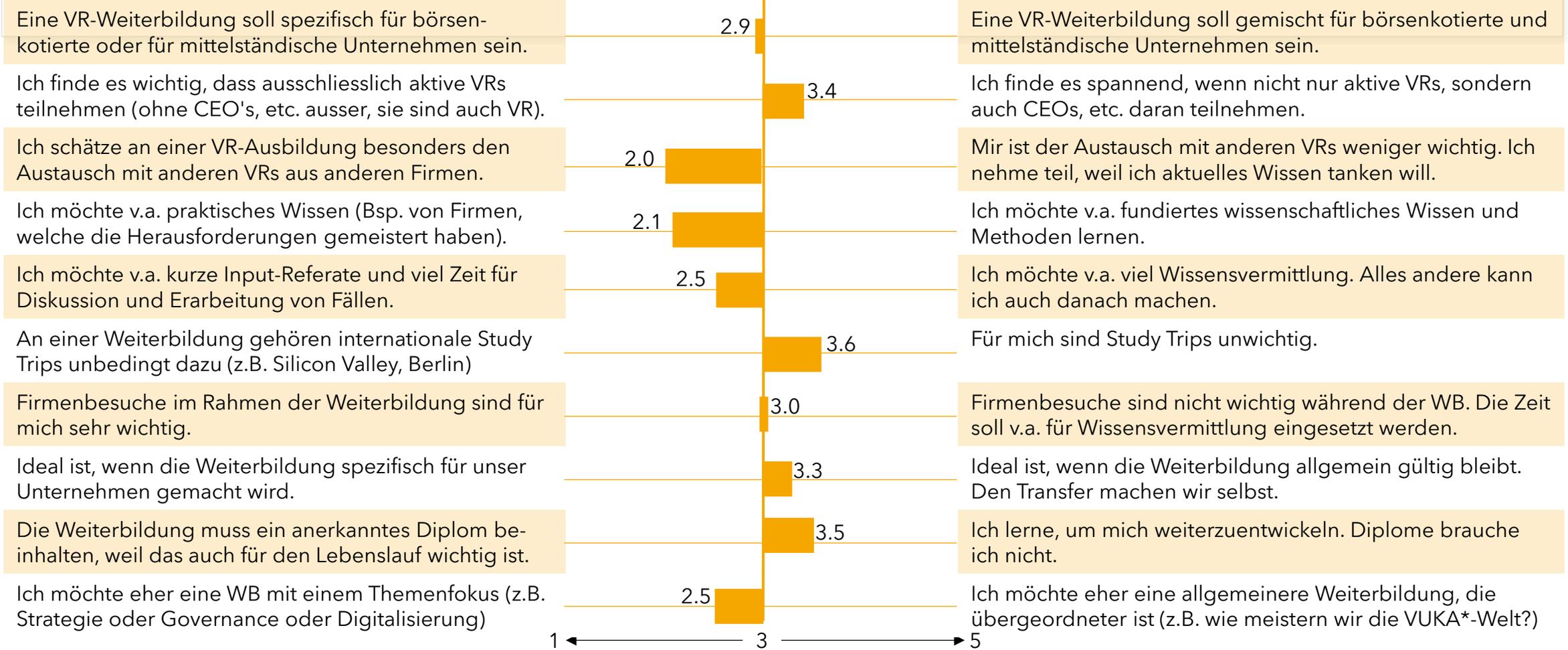


*Welches ist die richtige **Ausgestaltung** der VR- Weiterbildung?*

Trotz einiger klarer Tendenzen (Praxisbezug und Austausch untereinander), gilt es, stark unterschiedliche Bedürfnisse zu befriedigen.

Die Befragten wünschen sich Weiterbildungen mit einem guten Mix aus Wissenschaft und Praxis ohne Firmenbesuche oder Study-Trips. Viele schätzen eine Weiterbildung mit VRs und CEOs zusammen

Welche Aussagen zu VR-Weiterbildung treffen auf Sie eher zu? (n=102)



Stark unterschiedliches Antwortverhalten

Die Wünsche der Befragten weisen zum Teil grosse Unterschiede auf. Die Hauptaussagen müssen tiefer betrachtet werden.

Hier ein Beispiel:

Ich finde es wichtig, dass ausschliesslich aktive VRs teilnehmen (ohne CEO's, etc. ausser, sie sind auch VR).

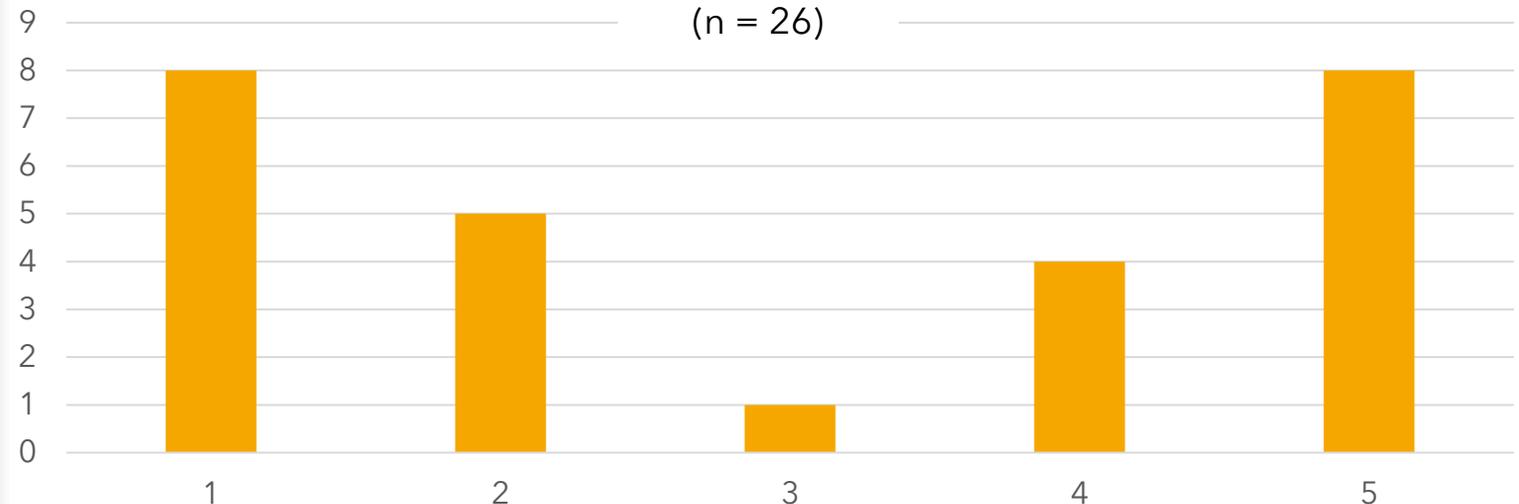
3.4

Ich finde es spannend, wenn nicht nur aktive VRs, sondern auch CEOs, etc. daran teilnehmen.

Antworten aller Befragten (n = 102)

Antworten der VR-Präsident:innen

(n = 26)



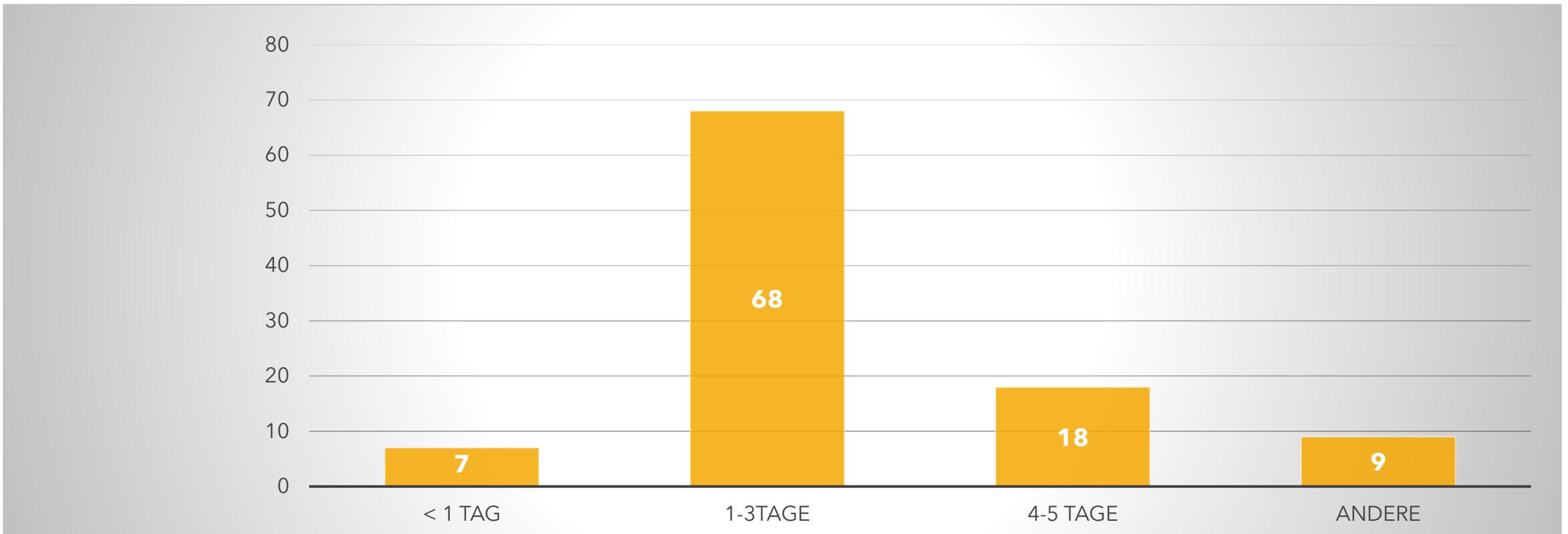
Der Mittelwert der 26 antwortenden VR-Präsident:innen liegt mit 2.97 fast genau in der Mitte - weil sich je die Hälfte klar für das Eine ausspricht, die andere Hälfte klar für das Andere. Bei der Ausgestaltung von Weiterbildungsangeboten gilt es, die spezifischen Bedürfnisse vertieft zu verstehen.

*Welches ist die ideale
Dauer einer VR-
Weiterbildung?*

Die meisten
Teilnehmenden
erachten eine VR-
Weiterbildung von
1-3 Tagen als sinnvoll.

2/3 der Befragten wünschen sich eine Weiterbildung von 1-3 Tagen.
Knapp 18% der Befragten sehen sogar 4-5 Tage als ideale Dauer.

Welche Dauer ist Ihrer Meinung nach ideal für eine VR-Weiterbildung? (n=102)





Die ideale VR- Weiterbildung...

Eine kleine Auswahl
von Ideen der
Befragten.

Auswahl an Rückmeldungen der Befragten

Referate von Experten zu diversen Themen, 1 Stunde bis 3 Stunden pro Thema, dann Austausch mit den Teilnehmern. Dauer zwei bis drei Tage (mit gemeinsamem Nachtessen, Socializing).

Zwei Offerings:

- 1) allgemeine VR Ausbildung inklusive Strategie, Rechte, Pflichten, Corporate Governance, Digitalisierung, Zukunft, usw.
- 2) Vertiefte Session für spezifische Themen und/oder als "Privatunterricht" inklusive Workshop

Modulare Ausbildung (Wahlmöglichkeit der Themen), genügend Pausen mit Smalltalk / Netzwerk Gelegenheit, kurzfristig einzubauende hochaktuelle Themen.

interaktiv, mit Fallthemen, mit Spezialangeboten zur individuellen Wissensvertiefung, übergeordnetes Wissen angereichert mit Kompaktangeboten.

Die Ausbildung sollte einen kurzen Update über formelle und rechtliche Entwicklungen anbieten und dann primär an konkreten Beispielen und Cases aufgebaut sein. Networking ist sehr wichtig.

Möglichst viel Praxisbezug mit erfahrenen Referenten; Praxisfälle sind zentral, wichtig auch dass das Wissen im Raum von allen Teilnehmern genutzt wird

Praxisorientiert, Referenten mit heterogener VR-Erfahrung, erprobte Frameworks für die VR-Arbeit, relevante Themen/Trends, Transformation, Wie coache ich als VR einzelne GL-Mitglieder.

Auf die Skills-Matrix des VR abgestimmt. Individuell für Spezialbereiche, eher generell für Themen welche das VR Gremium betreffen (Strategieentwicklung, o.ä.).

Danke!

Ich danke den 102 Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmern für ihren wertvollen Beitrag. Dank ihren Rückmeldungen konnte eine aussagekräftige Studie entstehen.

Die Resultate werden den Bildungsinstituten zur Verfügung gestellt, damit daraus spannende, bedarfsgerechte Weiterbildungsmöglichkeiten für uns Verwaltungsräte und Verwaltungsrätinnen konzipiert oder geschärft werden können.

Ebenfalls danken möchte den Unterstützer-Organisationen, die mitgeholfen haben, die Befragung bekannt zu machen:

- Petra Joerg, Rochester-Bern Executive Programs
- Martin Hilb, Swiss Institute of Directors
- Günther Bader, Fachhochschule Graubünden
- Dominic Lüthi, VRMandat

*„Die ersten Schritte bestehen darin, nicht mehr zu reden, sondern zu handeln.“
Walt Disney*



Beat Scheidegger

bs@scheidegger.consulting



www.linkedin.com/in/beatscheidegger