

Ideen bei Kandidaturen

- Backgroundchecks: Wie weit gehen? Was wird gesucht? Was wollen wir wissen?
- Referenzen (haben Grenzen)
- Assessments auf Management-Stufe – auch im VR?
- Viele Gespräche in unterschiedlichen Settings / Abgleich; gemeinsames Essen evt. sogar mit Partner
- Mögliche Fragen:
 - «Womit könnte man Sie unter Druck setzen?»
 - «Gibt es etwas, was wir über Sie wissen müssten, was wesentlich sein könnte für Ihre Reputation und damit Auswirkungen haben könnte auf die Reputation des Unternehmens?»

Ideen im Job

- Kultur der «gepflegten» Offenheit pflegen – ohne die Privatsphäre zu verletzen.
 - Diskutieren anderer Fälle: Wie wären wir damit umgegangen? Hätte das bei uns auch passieren können?
 - Jährliche Offenlegung von Interessenbindungen/-berührungen?
- Information als Hol- oder Bringschuld?
- Check-in / Check-out / Bewusste «no taboo meetings»
- Diversität als Sicherung – sofern Diversität nicht zum Bewirtschaften des kleinsten gemeinsamen Nenners führt, sondern gelebt wird (inclusion)
 - Unterfrage: Philosophen / Ethiker im VR?
- Mandatsverträge mit Rücktrittsversprechen auf erstes Verlangen
- Menschlicher Umgang mit menschlichen Schwierigkeiten