



Bild

Jahresbericht 2005



Liebe Partnerinnen und Partner unseres Instituts,

Wo Schatten ist, ist auch Sonne ...
Dies trifft auch für den Swissair-Fall zu. Für die Schweiz war diese
Krise eine Chance zum Wandel ...

In keinem kontinentaleuropäischen Land hat sich (nach einer neuen Untersuchung von Heidrick & Struggles (2005:5) die Corporate Governance Praxis derart stark verbessert wie in der Schweiz. Vor dem Swissair-Fall war die Schweiz (gemäss der letzten Untersuchung der gleichen Organisation) auf Rang 8 und gehöre damit zu den unterentwickelten Ländern bezüglich Corporate Governance. Gegenwärtig rangiert die Schweiz in Kontinentaleuropa auf Rang 1: eine beachtliche Leistung. Dies hat u.a. damit zu tun, dass es u.E. kein europäisches Land gibt, in dem die Präsidenten und Mitglieder sowie CEO von namhaften Unternehmen so zahlreich an VR-Seminaren teilnehmen, sich bereit erklären, VR-Evaluationen durchzuführen und sich für Forschungsprojekte als Interviewpartner zur Verfügung stellen.

In unserem Institut konzentrieren wir uns in Forschung und Praxis in diesem Zusammenhang auf zwei zukunftsweisende Kompetenzbereiche: In der Grundlagenforschung auf **„Organizational Energy“** (unter Leitung von Heike Bruch) und in der Angewandten Forschung auf **„New Corporate Governance“** (unter Leitung von Martin Hilb).

Gemeinsam ist beiden Bereichen, dass sie international ausgerichtet sind und in enger Zusammenarbeit mit der Praxis entwickelt werden.

Visionen ohne Aktionen bleiben Illusionen – in diesem Bericht wollen wir aufzeigen, dass wir mit gezielten Aktionsschritten versuchen, in beiden Kompetenzbereichen im Dienste der Wissenschaft, Lehre und der Praxis zukunftsrelevantes Neuland zu betreten.

Wir danken unseren Partnerinnen und Partnern in Forschung, Lehre und Praxis für ihr Vertrauen und freuen uns auf eine weitere erfolgreiche Zusammenarbeit.

Mit den besten Wünschen

Ihr I.FPM-Leitungsteam

Heike Bruch

Martin Hilb

Unsere Leitplanken _____	5
Unser Team _____	6
Unsere Organisation _____	7
I.FPM im Dienste der Wissenschaft _____	9
Forschung _____	10
Dissertationen _____	24
Publikationen _____	21
I.FPM im Dienste der Praxis _____	25
I.FPM-Veranstaltungen _____	26
Workshops _____	26
Beratungsprojekte _____	27
I.FPM im Dienste der Lehre _____	29
Lehrverpflichtungen und akademische Nachwuchsförderung _____	30
Diplom-, Bachelor-, Master- und Executive MBA-Arbeiten _____	37
International Study Program (ISP) _____	40
Universitäre Selbstverwaltung _____	41
Selbstverwaltungsaufgaben _____	42
Dank _____	43

Unser Team

Das I.FPM Team



***I.FPM
im Dienste
der Wissenschaft***

Kompetenzbereich „Leaders' Action“ (Heike Bruch)

Das Projekt „A Bias for Action“ befasst sich mit dem zielgerichteten Handeln von Führungskräften. Durchschnittlich schaffen es nur 10 Prozent der Manager, anspruchsvolle und längerfristige Vorhaben umzusetzen. Was machen diese Manager anders als andere? Und was ist notwendig, damit Führungskräfte ehrgeizige Ziele entschlossen verfolgen? Forschungsergebnisse belegen, dass nachhaltiger Erfolg mehr erfordert als nur Motivation: nämlich Willenskraft.

Der Unterschied zwischen Managern, die einfach nur motiviert sind und denjenigen, die ihre Willenskraft nutzen, lässt sich an drei charakteristischen Merkmalen festmachen:

- **Unverzögerte Umsetzung:** Motivierte Manager haben zuweilen Schwierigkeiten, mit der Umsetzung einer Aufgabe zu beginnen. Wenn Motivation in Entschlossenheit und Willenskraft übergegangen ist, haben Manager ihre Zweifel überwunden und zögern nicht mehr. Vielmehr nutzen sie alle verfügbare Zeit dafür, ihr Vorhaben zügig umzusetzen.
- **Geschärfte Wahrnehmung:** Willensstarke Manager haben eine geschärfte Wahrnehmung. Sie konzentrieren ihre ganze Aufmerksamkeit und Energie auf Informationen, die ihren Zielen dienen. Sie lassen sich nicht leicht ablenken oder von anderen Aktivitäten von ihrem Ziel abbringen.
- **Gesteigerte Energie bei Rückschlägen und Schwierigkeiten:** Motivation geht in der Regel verloren, wenn Rückschläge oder Schwierigkeiten auftreten und z.B. Kollegen Widerstand leisten oder das Management sich uninteressiert zeigt. Willenskraft dagegen wird durch Hindernisse noch gesteigert. Aufgeben kommt nicht in Frage.

Die wesentlichen Erkenntnisse ihres gemeinsamen Projekts zum Thema Managerhandeln haben Heike Bruch und Sumantra Ghoshal in mehreren Artikeln sowie in dem Buch mit dem Titel „A Bias for Action“ publiziert. Dieses 2004 im Harvard Business School Press Verlag auf Englisch publizierte Buch stellt Führungskräfte als Akteure konsequent ins Zentrum. International hat es auch aufgrund der praktischen Beispiele und Fallstudien zu Firmen wie z.B. Sony, Hilti, Lufthansa, BP, Conoco oder Philipps viel Aufmerksamkeit erhalten. Bereits nach wenigen Monaten war die



„A Bias of Action“ in koreanischer Sprache

erste Auflage ausverkauft und das Buch wurde in 8 Sprachen übersetzt - Koreanisch, die chinesischen Sprachen Mandarin und Kanton, Japanisch, Spanisch, Portugiesisch, Polnisch, Estnisch, und es wurde eine Spezialausgabe für Indien heraus gegeben. Eine deutsche Übersetzung von „A Bias for Action“ ist in Arbeit und wird im Jahr 2006 im Gabler Verlag erscheinen.

Kompetenzbereich „Organizational Energy“

(Heike Bruch und das Forschungsteam)

Seit 2001 wird am IFPM unter Leitung von Heike Bruch ein internationales Forschungsprojekt zum Thema Organisationale Energie durchgeführt.

Organisationale Energie ist die Kraft, mit der Unternehmen zielgerichtet Dinge bewegen. Zum Ausdruck kommt Organisationale Energie in der Vitalität, Intensität und Geschwindigkeit der Arbeits-, Veränderungs- und Innovationsprozesse eines Unternehmens. Die Stärke der Organisationalen Energie zeigt an, in welchem Ausmass ein Unternehmen sein Potenzial für die Verfolgung seiner Ziele mobilisiert hat (Bruch/Ghoshal 2003).

Das unter der Leitung von Heike Bruch mit zehn weiteren Forschern vorangetriebene Projekt verfolgt drei Fragestellungen:

- Wie kann Organisationale Energie gemessen werden?
- Wie entsteht Organisationale Energie?
- Wie können Führungskräfte Organisationale Energie aufbauen, nutzen und langfristig erhalten?

Organizational Energy Program (OEP)

Wesentlicher Bestandteil der Energieforschung am IFPM ist das Organizational Energy Program (OEP) - ein internationales Forschungskonsortium mit den sechs Konsortiumspartnern ABB, ALSTOM Power Service, Hilti, Lufthansa, Tata Steel und Unaxis sowie einer Gruppe von KMU, die im small and medium enterprise Energy (SME-Energy) zusammengefasst sind. Im Rahmen des OEP wird seit Oktober 2003 in diesen Firmen auf qualitativ und quantitativ empirischer Basis in einer mehrjährigen Panelstudie die Entwicklung der Organisationalen Energie und der wesentlichen Energietreiber untersucht.

Im Jahre 2005 wurden erneut bei vier globalen Firmen und einem Dutzend KMU zum

Teil zweimal umfangreiche quantitative Umfragen zur Messung der Organisationalen Energie durchgeführt. Allein in diesem Jahr beteiligten sich an diesen Befragungen bei ABB, ALSTOM Power Service, Hilti und Tata Steel insgesamt über 40'000 Mitarbeiter aus rund 40 Ländern in 19 Sprachen. An den Energiemessungen in Unternehmen haben damit weltweit bereits über 100'000 Personen teilgenommen. In einigen Firmen wurden bis zu vier Befragungswellen durchgeführt. Dadurch ist es uns mittlerweile auch möglich Zeitvergleiche vorzunehmen und die Entwicklung von Organisationaler Energie und vor allem auch Leadershipverhalten, im Zeitverlauf zu betrachten.

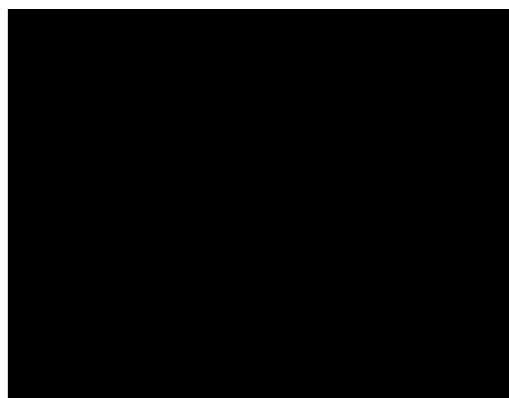
OEP Meeting bei Hilti

In diesem Jahr fanden auch das vierte und fünfte OEP-Meeting statt. Am 09./10. Juni 2005 war das OEP zu Gast bei Hilti in Schaan, Liechtenstein.

Bei diesem Meeting wurden die aktuellen Ergebnisse aus den quantitativen Befragungen vorgestellt und mit den Teilnehmern diskutiert und bearbeitet. Wir konnten spezifische Differenzen zwischen den Partnerfirmen aufzeigen und Benchmark-Werte vorstellen.



Eivind Slaaen und Egbert Appel von Hilti AG, Schaan



Energetische Unternehmen arbeiten fokussierter

Wie Mitarbeiter ihre Zeit investieren

Die gewonnenen Erkenntnisse wurden in mehreren Workshops vertieft bearbeitet und für die Partnerfirmen besser nutzbar gemacht. Beispielsweise wurde intensiv die Frage diskutiert, mit welchen Aktivitäten Führungskräfte und Mitarbeiter ihre Zeit im Unternehmen verbringen und wie diese mit den unterschiedlichen Energiezuständen in Zusammenhang stehen. Erste Analysen zeigen, dass die Partnerunternehmen und Unternehmenseinheiten mit hoher produktiver Energie erheblich fokussierter arbeiten (siehe Abbildung). Gruppen mit hoher produktiver Energie befassen sich vor allem mit Innovation und kundenbezogenen Aktivitäten, während sich weniger energetische Gruppen in starkem Masse mit Bürokratie und Konflikten beschäftigen. Ein grosser Teil ihrer produktiven Energie wird für interne Dinge verwendet.

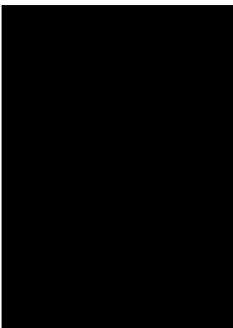
In einer zweiten Workshoprunde wurden reale Fälle aus den OEP-Firmen betrachtet. Die Teilnehmer analysierten für ausgewählte Unternehmenseinheiten die Ergebnisse der Energiemessung, arbeiteten Strategien des Energiemanagements aus und entwickelten konkrete Wege zur Beeinflussung und Förderung der Organisationalen Energie. Insbesondere wurden Möglichkeiten zum Abbau negativer Energie sowie zur Förderung und Erhaltung produktiver Energie diskutiert.

Verschiedene Aktivitäten des Gastgebers Hilti rundeten das Meeting ab. Neben einer Firmenpräsentation sowie einer Betriebsbesichtigung gehörte dazu auch eine praktische Demonstration von Hilti-Werkzeugen.

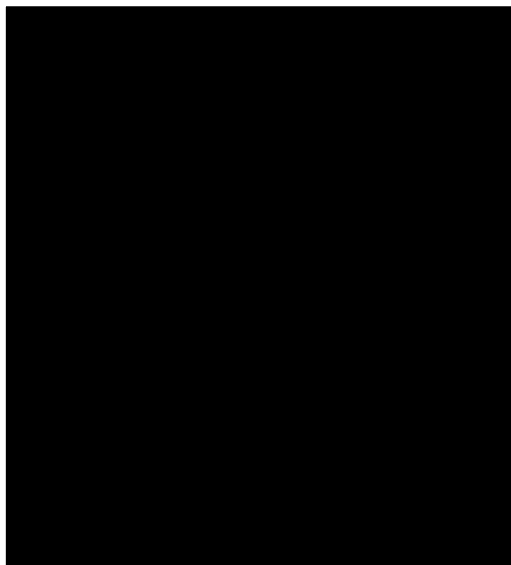
OEP Meeting bei Lufthansa

Am 23./24. November 2005 fand das fünfte OEP-Meeting bei der Deutschen Lufthansa AG statt. Das Meeting begann im Lufthansa Trainingscenter in Seeheim und wurde am Flughafen Frankfurt nach einer Tour über das Flughafengelände und die Lufthansa-Werft

fortgeführt. Im Mittelpunkt der Datenanalyse der letzten Befragungen sowie der Diskussionen und Workshops mit den Firmenvertretern standen diesmal insbesondere die Themen kollektives Commitment und Identifikation mit Unternehmen. Anhand von Praxiserfahrungen aus den Partnerunternehmen wurden insbesondere Wege und Massnahmen herausgearbeitet, wie es Unternehmen und Managern gelingt, die Firmenidentität - den Stolz und die gemeinsame Perspektive - im Unternehmen zu verstärken.



Hilti in Action



Legende Lufthansa

Besonderes Interesse riefen darüber hinaus zwei Vorträge der gastgebenden Lufthansa hervor. Der Leiter Unternehmensstrategie Armin Herzwurm gewährte umfassenden Einblick in die zukünftige Strategie der Lufthansa und die damit verbundenen veränderten Schwerpunktsetzungen in den Aktivitäten des Konzerns. Der zweite Referent berichtete von Vorgehensweisen und Erfahrungen der Umsetzung der Integration der SWISS in die Lufthansa. Jens Bischof, Leiter Integration SWISS International Airlines, verwies dabei auf die

unterschiedlichen Identitäten der beiden Unternehmen und wie damit konkret umgegangen wird. Das Bewusstsein darüber, was die beiden Unternehmen trennt und eint und was weiterhin autonom und verschieden bleiben darf, wurde als entscheidender Gradmesser für Managemententscheidungen vorgestellt, um den Integrationsprozess zum Erfolg zu bringen.

Organisationale Energie in der Lehre

Die Forschung zur organisationalen Energie schlug sich auch in der Lehre nieder.

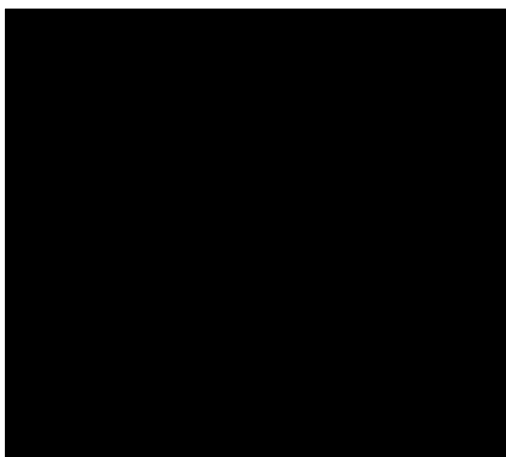
In den Kursen „Leading Change“ von Heike Bruch im Fulltime MBA der Universität St.Gallen und „Strategic Leadership in Transformation Processes“ von Bernd Vogel im SIM-Master (Strategy and International Management) der Universität St.Gallen war Organisationale Energie und Energiemanagement ein wesentlicher Bestandteil.

Als Partnerfirma für beide Veranstaltungen konnte ALSTOM Power Service gewonnen werden, um den Austausch mit der Praxis zu ermöglichen. In den beiden Kursen untersuchten Studententeams jeweils unterschiedliche Themen, die sich aus den Befragungsergebnissen und daraus abgeleiteten Fragestellungen ergaben. Die Studierenden interviewten Führungskräfte und Mitarbeiter vor Ort an Schweizer und internationalen Standorten der Firma, u.a. in Dubai, Schweden, Frankreich und Grossbritannien. Am Ende der Kurse wurden in Baden, der Zentrale von ALSTOM Power Service, die Ergebnisse und Empfehlungen präsentiert und von zahlreichen Unternehmensvertretern und Studierenden diskutiert.

SGO-Herbstforum 2005 zum Thema organisationale Energie

Das diesjährige Herbstforum der Schweizerischen Gesellschaft für Organisation und Management (SGO) am 8. November stand unter dem Motto Organisationale Energie. Mit

drei Vorträgen von Peter Gerber, Lufthansa, Erika Brügger, ABB sowie Heike Bruch und Bernd Vogel wurde das Thema Energie aus konzeptioneller und empirischer Sicht sowie aus Praxisperspektive beleuchtet.



Referenten zusammen mit Hr. Sulzberger von der SGO-Stiftung

Die SGO hat das Forschungsprojekt zur organisationalen Energie unterstützt. Dies führte unter anderem auch zu der Publikation des Buches „Organisationale Energie: Wie Sie das Potenzial Ihres Unternehmens ausschöpfen“.

Organisationale Energie in KMU

Mittlerweile werden im Rahmen des Organizational Energy Program bereits seit zwei Jahren auch bei Klein- und Mittelunternehmen regelmässige Energiemessungen durchgeführt. Unter dem Namen SME-Energy (small and medium enterprise Energy) lief im Herbst 2005 bereits die vierte Befragungsrunde bei den kleinen und mittleren Partnerunternehmen. Seit Anfang 2003 haben schon über zehn nationale und internationale Firmen daran teilgenommen.

Ausserdem können die partizipierenden Firmen an einem Energie-Workshop teilnehmen, welcher dazu dient, zusammen mit der Geschäftsleitung und ggf. dem Human Re-

source Management der jeweiligen Firma spezifische Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Energie zu erarbeiten. Häufig bestehen bei KMU umfassende Potenziale zur Verbesserung von Leadership und Aspekten eines systematischen Personalmanagements.

Allerdings sind die KMU in einzelnen Fällen weit energetischer als Grossunternehmen. Besonders interessant ist daher bei der Energiemessung auch der Vergleich von KMU und Grossunternehmen. So zeigt sich zum Beispiel, dass bei KMU nicht nur höchste Energiewerte feststellbar sind, sondern auch best practices auf dem Gebiet der Führung bei ausgewählten KMU zu finden sind.

Neben dem regen Interesse an den Forschungsergebnissen der Firmen selbst weist auch die meist positive Energieentwicklung der Partnerunternehmen auf einen erfreulichen Verlauf und die Praxisrelevanz des Forschungsprojektes hin.

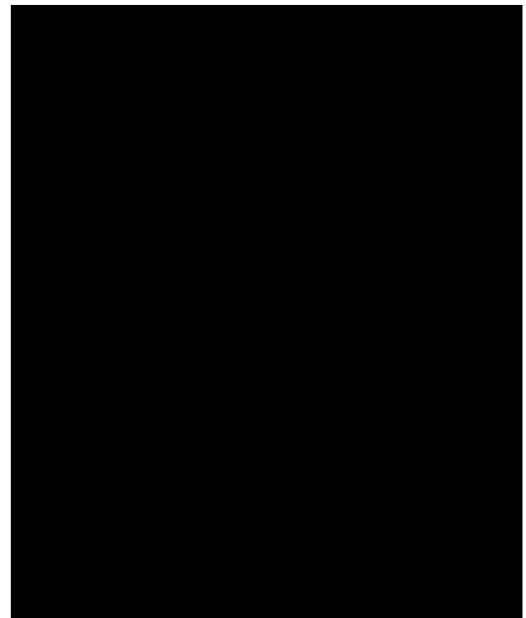
Organisationale Energie und Ageing

Als ein neues Anwendungsfeld für organisationale Energie widmen sich Heike Bruch und ihr Team seit Ende Herbst 2005 verstärkt Fragen zum Thema organisationale Energie und ältere Beschäftigte. Wegen der demographischen Entwicklung werden Unternehmen in naher Zukunft dazu gezwungen, mit alternden Beschäftigungsstrukturen leistungs- und wettbewerbsfähig zu sein. Das Konzept organisationale Energie soll dabei genutzt werden, um theoretisch und empirisch zu ergründen, wie energetisch, committet und produktiv unterschiedliche Altersgruppen in den Unternehmen sind und was Unternehmen tun können, um dies positiv zu beeinflussen, vor allem über gezielte Führungs- und HR-Strategien.

Das Engagement zu Energie und Ageing findet seinen Niederschlag in einer interdisziplinären Forschungskoooperation.

Publikationen

Im Februar 2005 wurde im Gabler Verlag ein erstes Buch zum Management Organisationaler Energie veröffentlicht. Das Buch „Organisationale Energie: Wie Sie das Potenzial Ihres Unternehmens ausschöpfen“ von Heike Bruch und Bernd Vogel gibt einen ersten grundlegenden Überblick über bisherige Ergebnisse der Forschung zur Organisationalen Energie.



Heike Bruch/Bernd Vogel: „Organisationale Energie“

Die Autoren beschreiben typische Energiezustände und Energiefallen von Unternehmen. Anhand von Praxisbeispielen zeigen sie auf, wie Führungskräfte gezielt das Potenzial ihres Unternehmens mobilisieren und fokussieren sowie nachhaltig produktive Energie aufbauen können.

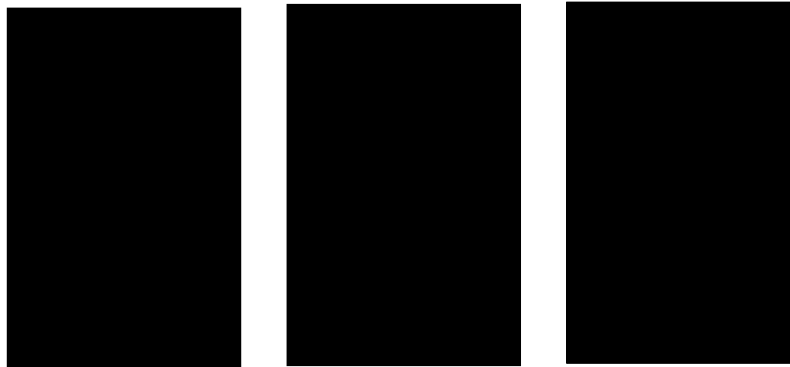
Im Rahmen des OEP wurden mehrere Papers erstellt und in internationalen Zeitschriften veröffentlicht bzw. bei Konferenzen akzeptiert.

Der Artikel Bruch, H./Vogel, B./Morhart, F.: „Keeping Track of Organizational Energy: how to harness a company’s productive forces“ erschien in der Juni-Ausgabe der Zeitschrift *CriticalEYE*. Ausserdem wurde der Artikel Bruch, H./Gerber, P./Maier, V.: „Strategic Change Decisions: Doing the Right Change Right“ in der März-Ausgabe des *Journal of Change Management* veröffentlicht. In der Ausgabe 2/2005 der Zeitschrift für Betriebswirtschaft erschien Bruch, H./Ghoshal, S.: „Managerial Action: Construct Definition, Model Development and Testing“. Schliesslich veröffentlichte die indische Zeitschrift *The Human Factor* in ihrer Ausgabe 3/2005 den Artikel Bruch, H./Böhm, S.: „Organizational Energy and the Role of Identity“. Darüber hinaus erschien der Artikel Bruch, H./Walter, F.: „Effective Corporate Philanthropy“ in *MIT Sloan Management Review*, 2005.

Drei Working Paper aus dem OEP wurden für die *Jahreskonferenz der Academy of Manage-*

ment in Honolulu akzeptiert. Das Paper Cole, M. S./Bruch, H./Vogel, B.: „Development and Validation of a Measure of Organizational Energy“ wurde in die Best Paper Proceedings aufgenommen und erhielt den OB Division Dexter Award. Dieser Preis wird für herausragende Paper von Forschern an nicht-amerikanischen Universitäten vergeben. Darüber hinaus wurden die beiden Papers Bruch, H./Shamir, B./Cole, M. S.: „Promotion-Oriented Leadership and Prevention-Oriented Leadership: Two Ways of Influencing Follower Motivation“ sowie Walter, F.: „Towards a Dynamic Model of Collective Emotion Emergence in Work Groups“ für diese Konferenz akzeptiert und in Hawaii vorgestellt.

Auf der Jahreskonferenz der European Group of Organization Studies EGOS wurde das Paper Bruch, H./Vogel, B.: „Organizational Energy: A Multidimensional Construct, its Emergence and Consequences“ akzeptiert.



OB Division Dexter Awards: Heike Bruch, Michael S. Cole, Bernd Vogel

Kompetenzbereich „Corporate Governance“

(Martin Hilb)

(A) Forschungsprojekte

Martin Hilb führte im Kompetenzzentrum Corporate Governance im Berichtsjahr folgende Forschungsprojekte durch:

(1) Er wurde von der ISMO New York zum **Gast-Herausgeber einer Sondernummer über „Corporate Governance“** des Journals „International Studies of Management and Organization“ ernannt. Dabei wählte er die fünf besten Papers aus, die letztes Jahr an der von ihm gegründeten alljährlichen Forschungstagung über International Corporate Governance am EIASM in Brüssel vorgestellt wurden. Die ausgewählten Wissenschaftler kommen aus Grossbritannien, Italien, Neuseeland, Südafrika, der Schweiz und den USA.

(2) Ferner wirkte er als **Gast-Herausgeber einer Sondernummer über „International Human Resource Management“** des International Journal of HRM & HRD Management. Dabei bat er u.a. die Autoren der besten Dissertationen in Europa im Bereich des International Board and HRM die Ergebnisse Ihrer Doktorarbeiten in einem Paper vorzustellen.

(3) Im britischen **„Corporate Governance Journal“** erschien sein Beitrag über „New Corporate Governance: from good guidelines to great practice“ (Vol. 13, Number 5, 2005, p. 569 ff.). Dieser Beitrag erschien auch in französischer Sprache (in der „Revue Economique et Sociale“, 64. Jg., Sept. 2005).

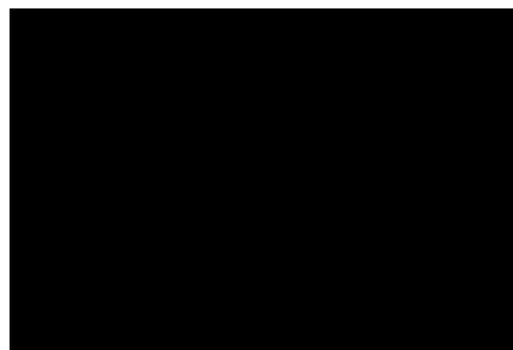
(4) In Zusammenarbeit mit PWC führte er eine **Untersuchung über Audit Committees in der Schweiz** durch. Die Ergebnisse wurden in Zürich vorgestellt und sind als Broschüre in deutscher und französischer Sprache bei PWC erhältlich.

(5) Sein Buch über **„New Corporate Governance“**, das 2005 in Deutscher und Englischer Sprache im Springer Verlag (Heidelberg/New York) herausgegeben wurde, erschien in Englischer Sprache bereits in zweiter Auflage. Die Vietnamesische, Chinesische, Russische, Spanische und Französische Buch-Versionen sind gegenwärtig in Bearbeitung.

(B) Forschungstagungen

Martin Hilb wirkte an folgenden Forschungstagungen mit:

(1) An der **Corporate Governance Konferenz am Henley College in Oxford** stellte er als einer der Hauptreferenten seinen „New Corporate Governance“-Ansatz vor.



„The main worldwide event in the corporate governance calendar“ (Sir Adrian Cadbury)

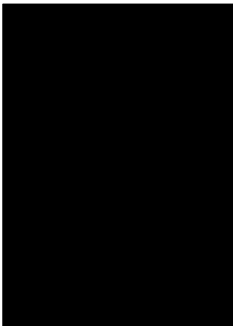
(2) Auf Einladung des dänischen Finanzministers nahm er an der **Corporate Governance Konferenz der EU-Legislatoren in Kopenhagen** teil und wurde gebeten, seinen „New Corporate Governance“-Ansatz vorzustellen und zu diskutieren.

(3) An der von ihm gegründeten und geleiteten **Zweiten Forschungstagung über „International Corporate Governance“ am EIASM in Brüssel** nahmen 51 Wissenschaftler aus

23 Ländern teil. Als Co-Chairpersons wirkten Prof. Hugh Grove (University of Colorado) und Prof. Margaret Tan (Nanyang University, Singapur) mit.

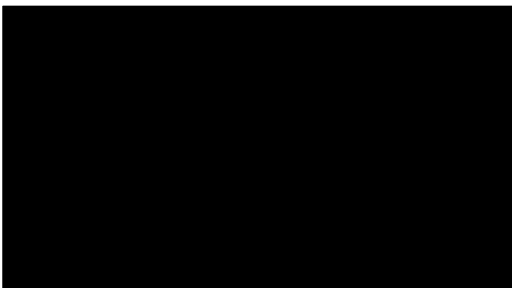
(4) Ferner präsentierte Martin Hilb seinen „New Corporate Governance“-Ansatz:

- An der **Conference Board Tagung**, die auf Einladung des schwedischen Justiz-Ministeriums in **Stockholm** durchgeführt wurde.
- Auf Einladung der **Nationalbank von Namibia in Windhoek** von VR-Präsidenten und CEOs der Staatsbetriebe in Namibia mit einer Seminar-Einführung durch den Premier-Minister.



Der Premier-Minister von Namibia Nahas Angula hält die Eröffnungsrede zum NCG-Seminar von Martin Hilb.

- An der **Corporate Governance Tagung für Retailers in Madrid** auf Einladung



New Corporate Governance for Retailers in Madrid

der Intercontinental Group of Department Stores.

- An der 3rd International **Conference for Management Education in Ho Chi Minh City**.
- Am **EUROCHAMB-Meeting in Jakarta**.
- An der weltweiten **Family Business Network (FBN)-Konferenz in Brüssel** auf Einladung von APAX (gemeinsam mit Dr. Corinne Mühlebach, die letztes Jahr die beste von Martin Hilb betreute Dissertation zum Thema „Familyness als Wettbewerbsvorteil“ verfasst hat und am letztjährigen FBN-Kongress in Kopenhagen den 1. Preis erhielt).

(C) Neue CCG-Schriftenreihe über „VR- und GL-Praxis“ im Haupt-Verlag

Martin Hilb gibt eine neue Schriftenreihe über „VR- und GL-Praxis“ heraus. Dabei werden neueste Erkenntnisse der Partner des Center for Corporate Governance sowie die besten Doktorarbeiten im Bereich der Corporate Governance, die von Martin Hilb betreut wurden, auf 50 Seiten der VR- und GL-Praxis vorgestellt.

Als erstes Bändchen erschien von Dr. Corinne Mühlebach „Familyness as a Competitive Advantage“.

Als nächstes sind folgende Ausgaben geplant:

- Rolf Dubs: VR-Sitzungsmanagement
- Mischa Eckart: Cooperative Governance
- Roland Müller: Protokollführung
- Vinay Kalia/Roland Müller: Risiko-Management auf VR-Ebene
- Martin Hilb: Integrierte VR-, GL- und Personal-Honorierung



Familyness as a Competitive Advantage

(D) Forschungsgeleitete Beratungsprojekte

Martin Hilb führte folgende Beratungsprojekte durch:

- Selbst- und Fremd-Evaluationen des VR in:
 - einer internationalen Flugservice-Gesellschaft (zum 2. Mal)
 - einer internationalen Versicherungsgesellschaft
 - einer Schweizer Bank
 - einer internationalen Entwicklungshilfe-Organisation (NPO)
- Familienstrategie-Entwicklung auf VR-Ebene für ein Schweizer Familienunternehmen
- Einführung eines Nachfolge-Planungs-Konzepts auf VR-Ebene in Zusammenarbeit mit der VR und GL:
 - eines internationalen Unternehmens in Liechtenstein
 - der Nationalbank von Tansania in Dar es Salaam
 - eines Energie-Konzerns in Bangkok

(E) Forschungsgeleitete Praxis-Veranstaltungen

Martin Hilb leitete in diesem Jahr:

- zehn überbetriebliche I.FPM VR-Seminare (für verschiedene VR-Zielgruppen wie Familiengesellschaften, Pensionskassen, Banken, Spitäler, öffentliche Betriebe und Genossenschaften)
- vier überbetriebliche I.FPM Netzwerk-Meetings (zwei mit VR-Präsidenten von KMU, zwei mit Personaldirektoren internationaler Unternehmen)
- sechs Board- und HR-Management-Seminare im Ausland.

Nähere Angaben finden Sie im Praxis-Teil.

(G) Doktorandenforschung

Im I.FPM Center for Corporate Governance werden in einem geführten (web-gestützten) Forschungs-ERFA-Netzwerk folgende Dissertationen bearbeitet:

- *Dr. med. Benz Doris* (Austria), Hospital Governance in Austria
- *Bischofberger Roland* (Switzerland), The Role of Audit Committees in Switzerland
- *Bitzer Nadine* (Germany), Der Verwaltungsrat als Innovationsgestalter in internationalen börsenkodierten Unternehmen in der Schweiz
- *Dahan Udi* (Israel), Corporate Governance in VC financed companies
- *Ebersole Jon* (USA), Corporate Governance and conflict management
- *Farschtschian Farsam* (Switzerland), Relations between boards and stakeholders
- *Fu Manli* (China), Corporate Governance Guidelines in China
- *Gonzalez Jean-Claude* (France), Sept 11th 2001 Impact on the Risk Management approach at the board level
- *Hartmann Michael* (Canada), Targeted board selection in Canada
- *Höppner Martina* (Germany), Family Business and Corporate Governance
- *Kalia Vinay* (India), Corporate Governance and Risk Management
- *Kharitonenko Dmitri* (Belarus), Influence of Corporate Governance ratings on investors' decisions in emerging markets (East Europe)
- *Lan Shu-Ju* (Taiwan), Corporate Governance in Taiwan
- *LoBue Robert* (USA), The role of audit committees in the USA
- *Maxwell Tudor* (South Africa), Corporate Governance and sustainable development
- *Nötzli-Breinlinger Ursula* (Switzerland), Corporate Governance rating system for medium sized public companies in Switzerland

- *Pirson Michael* (Germany), Trust Management on the board level
- *Ramlogan Julia* (Trinidad), National Bank Governance
- *Sithikornkul Chernrerthai* (Thailand), Corporate Governance in Thailand
- *Turke Ralf-Eckard* (Germany), E-Corporate Governance in Germany
- *Wang Ling* (China), Corporate Governance in China
- *Weiden Nina* (Germany), Corporate Governance and Venture Capitalists

Diese Doktoranden sind in einem Netzwerk zusammengefasst. Es wird jedes Semester von Martin Hilb ein Forschungskolloquium in St.Gallen durchgeführt und während des Jahres besteht die Möglichkeit eines web-gestützten virtuellen Diskussionsforums über Corporate Governance <http://www.c-governance.com>. (Koordination: Mischa Eckart und Tudor Maxwell).

Female Board Pool

Neuere Forschungsergebnisse¹ belegen, dass Boards, die auch weibliche Mitglieder enthalten, in allen wesentlichen Aufgabenbereichen von Boards signifikant besser performen als rein männliche Boards. Trotz dieser Erkenntnis und der Tatsache, dass ein gewisser Anteil an Frauen zur Good Governance zählen, ist der Frauenanteil in Schweizer Verwaltungsräten zwar um 22 Prozent gestiegen, dennoch sind die Frauen mit 8 Prozent in Boards unterrepräsentiert². Die Forderung von Aktionären und der Öffentlichkeit nach einer Erhöhung des Frauenanteils wird von Unternehmen nicht länger ignoriert. Das zeigt eine im Jahr 2004 durchgeführte Marktanalyse³.

Häufig erweist es sich für Unternehmen jedoch als schwierig, geeignete Kandidatinnen für offene Verwaltungsratsmandate ausfindig zu machen. Nicht mangels qualifizierter Frauen, sondern vielmehr, weil diese nicht den Zu-

gang zu den herkömmlichen Suchnetzen finden.

Der Female Board Pool bietet eine Lösung, um qualifizierten, engagierten Frauen und suchenden Boards die Interaktion zu erleichtern. Der FBP sieht sich nicht nur als Interessensvertretung der Schweizerischen Wirtschaft, sondern ebenso als Dienstleister für jene qualifizierten Frauen, die in Boards tätig werden möchten, jedoch nicht über die geeigneten Netzwerke verfügen.

Stand der Dinge

Durch Gespräche mit Vertretern der drei Hauptanspruchsgruppen, namentlich (potenziellen) Verwaltungsrätinnen, Vertretern von Boards und Executive Search Firmen, werden wertvolle Inputs für die definitive Ausgestaltung des Konzeptes eingeholt. Die konzeptionelle Phase soll bis Sommer 2006 abgeschlossen sein. Danach wird das IFPM-CCG die Idee umsetzen. Zusätzlich zu der zentralen Tätigkeit der Vermittlung von qualifizierten Verwaltungsrätinnen wird ein Frauennetzwerk initiiert. Darin haben Frauen die Gelegenheit sich untereinander zu vernetzen und sich durch Workshops und Seminare auf eine zukünftige Tätigkeit als Verwaltungsrätin vorzubereiten oder sich während eines bestehenden Mandats weiterzubilden.

Interessenten melden sich bitte bei:

IFPM-CCG
Dr. Doris Benz
doris.benz@unisg.ch

¹ Simkins & Simpson, *The Financial Review* 38 (2003), 33-35

² Heidrick & Struggles, *Corporate Governance in Europe: what's the outlook?*, 2005 Study

³ Merz, *Möglichkeiten und Grenzen eines Aufbaus eines web-basierenden Female Board Pools in der Schweiz*, Diplomarbeit Universität St.Gallen.



Dr. Doris Benz

An error occurred while printing this page.
Error: **invalidaccess** Offending Command: **get**
Suggestions:
Potential corrupted font. Reinstall printer fonts used in
the document and send file to printer again. Might be a bad
Type 3 font.