CRO

AUSGABE 01.2019

MAGAZIN DER CHIEF REPUTATION OFFICER

01 Editorial: JEAN-CLAUDE BIVER
02 Definition & Manifest zum CRO: CHIEF REPUTATION OFFICER
03 Zukunft: BEDEUTUNG REPUTATION
04 Wertvolles Wasser: FIRMAMEND
05 Erfolg ist kein Zufall, sondern das Resultat vieler Fakten: SWISSCOM
06 Sprachen: VERSTÄNDIGUNG
07 Renommierteste Unternehmen und Non-Profit-Organisationen: GFK
08 Business Intelligence: LEADERSHIP
09 Der unsichtbare Klebstoff einer Reputation ist die Kultur: KIDS
10 SoMe: CEO POSITIONIERUNG
11 Siloübergreifende Dynamik: ARGUS
12 Mehr als Shareholder Value: ESG
13 Markenführung neu denken: EMPLOYER BRANDING
14 Der erste CRO der Schweiz ist eine Frau: KATHRIN AMACKER
15 Transformation: Die grosse Chance für jede Reputation: SHB PLUS
16 Advertorial: BMW i3S
17 Grosser Auftritt: REPORTING
18 Die Welt braucht neue Vorbilder: KOLUMNE VOM «CAPTAIN»
19 Corporate Social Responsibility: CARBON CONNECT
20 Der Chief Reputation Officer hilft: CEO-REPUTATION

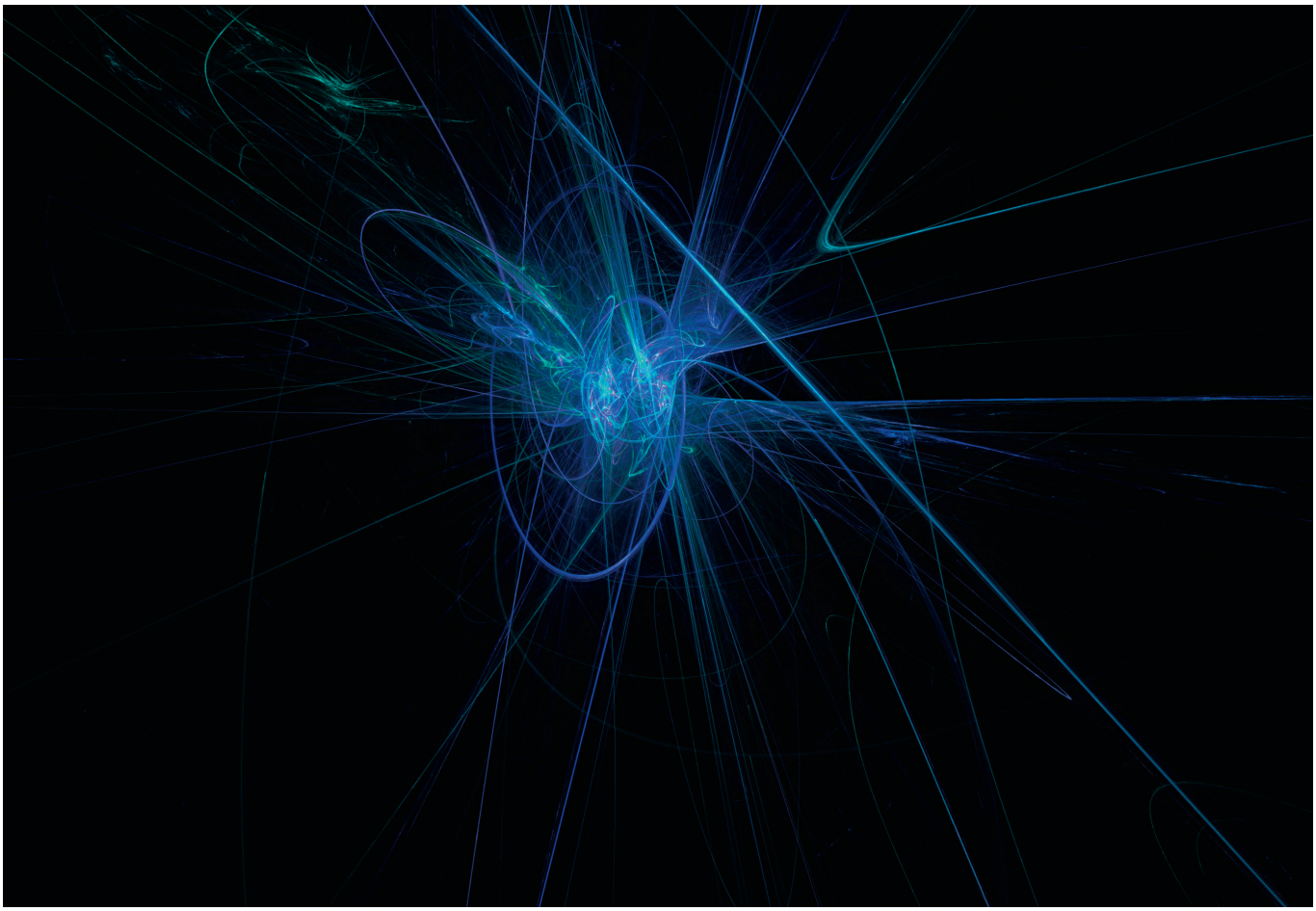
CRO.SWISS

CHF 25.– INKL. MWST.

ISSN 2297-4709

9 772297 470002 19

ENTWICKLUNG DER KOMPETENZANFORDERUNGEN WIRD MASSIV UNTERSCHÄTZT! IST DER CHIEF REPUTATION OFFICER EIN AKTIVES BERUFSBILD?



8

TEXT: BRUNO FRETZ – BILDER: BRUNO FRETZ UND ADOBE STOCK

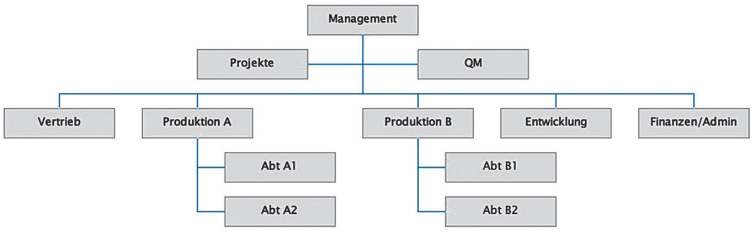
Vertrauen in Entscheidungsfindung mit Künstlicher Intelligenz – Grundlage unserer Business Intelligence bildet die Technologie der dezentralen «Künstlichen Information» und «Systematik der Quanteninformation» zusammen mit unserer umfassenden Datenbank von Best Practice, Regulatoren, Gesetzen und wissenschaftlichen Erkenntnissen und Modellen. Aus diversen Perspektiven werden Handlungsfelder aufgezeigt von Problemzonen, schafft Klarheit und Vertrauen für alle Entscheidungsträger, hinterfragt Organisation, Geschäftsmodell und Prozesse, und bildet somit Grundlage für die erfolgreiche Unternehmenszukunft.

Mit dem Wandel der Arbeitswelt in die Modernisierung, den steigenden wirtschaftlichen Herausforderungen und der zunehmenden Individualisierung der Arbeitnehmenden steigen die Anforderungen und Ansprüche an das Führungsverhalten der verantwortlichen Personen. Dieser Wandel und die dadurch erforderlichen Veränderungen haben grundlegende Auswirkungen und Anpassungen auf die Organisation bzw. die Führungsstruktur und somit zwangsläufig auf das Führungsteam als Gesamtes sowie die involvierten Führungsverantwortlichen als Individuum.

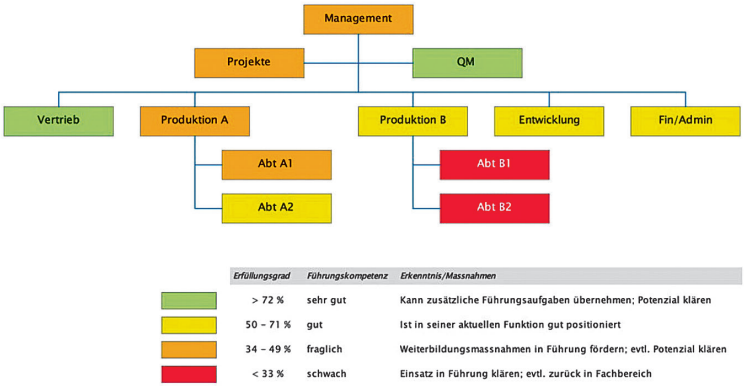
Somit kommt der Führungskompetenz jeder einzelnen Person im Führungsteam eine enorme Bedeutung zuteil und bildet die Grundlage für den Erfolg – oder eben Misserfolg – eines Bereichs oder gar eines gesamten Unternehmens. Die Führungskompetenzen bilden ebenso auch Grundlage für das Werteverständnis, die Kultur, die Innovation, die Resilienz und die Kommunikation in einem Unternehmen. Führungskompetenz bedeutet auch seine Führungsverantwortung und -rolle wahrnehmen, die Unternehmensvision und die damit verbundenen Werte so leben, dass die Mitarbeitenden ihre optimale Leistung entfalten können, eine konstruktive Unternehmenskultur mit klaren Wertevorstellungen und Zielen haben sowie sich selber und ihre eigenen Stärken, Schwächen und Ressourcen kennen.

Somit hat die Leadership-Kompetenz jedes Einzelnen einen direkten und unmittelbaren Einfluss auf die Organisations- bzw. Führungsstruktur. Dies führt unmittelbar zu neuen Herausforderungen für das Unternehmen und die Personalverantwortlichen. Nicht mehr nur die Fähigkeiten der Einzelperson sind gefragt, sondern die Kom-

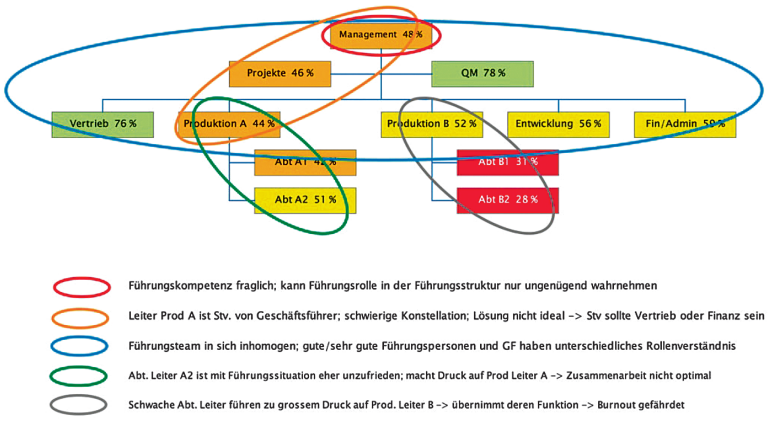
Ausgangssituation



Analyse mit Business Intelligence



Erkenntnisse



Beispiel:
Analyse Organisations-/ Führungsanalyse mit Business Intelligence

Mensch sein in deinem Umfeld.
Gute Führung ist leistungsorientiert sowie ergebnisbezogen gepaart mit messbaren Kompetenzen in vielen Variationen.

Wir zeigen Schwachstellen in der Führungsstruktur auf, stellen werte-basierendes Führungskompetenz (Leadership) in den Vordergrund, zeigen Werteverständnis, Reflexionsvermögen, Klarheit, Offenheit und Kommunikations-fähigkeit auf.

Wir liefern eine persönliche Verhaltens DNA im Bezug Firmenkultur und Führungs-kompetenzen auf. Die damit verbundene Verantwortung, eine Verhaltens DNA aufzudecken und eine Entscheidungs-grundlage zu bieten ist extrem wichtig für gute Führungsentscheidungen. Nach jahrelangem Forschen entwickelten wir das Digitale-Assessment welches seit 2010 im Einsatz ist und von Künstlicher Intelligenz wertvolle Empfehlungen für Linien- sowie HR Verantwortliche im Bereich der Soft Skills bietet.

Die Verhaltens-DNA ist nicht zu vergleichen mit einem bekannten Assessment oder sonstigem Testverfahren auf dem Markt. Führung: Aufgrund unstrukturierter Daten der Führungspersonen sowie der Füh-rungsstruktur werden auf übersichtliche und vor allem objektive Art und Weise die Stärken und Schwächen der Organisation aufgezeigt.

Die Führungskompetenzen und das Rollenverständnis der verantwortlichen Führungspersonen werden detailliert analysiert und dargestellt sowie das Entwicklungspotenzial aufgezeigt.

Die Zukunft verlangt deutlich klarere, offenere Kommunikation, Vernetzungs-fähigkeit, Transparenz und Hierarchie!

Diese Grundlagen liefern erweiterte Entscheidungsfelder für die Ergänzung, einen Chief Reputation Officer (CRO) am idealen Platz einzusetzen unter Berücksichtigung der gesamten Führungskompetenz im jeweiligen Unternehmen.

petenzen, das Zusammenspiel, die Zusammensetzung und die Wertevorstellungen des Führungsteams als gesamtes. Hinzu kommt der Mangel an fähigen Führungspersönlichkeiten (Mann oder Frau) auf allen Stufen. Ein Umstand, der sich in den kommenden Jahren noch wesentlich verstärken wird.

Wir entfalten Mut und entwickeln Zukunft!

Nach dieser Devise unterstützen wir Unternehmen in der Analyse und Entwicklung von Führungspersönlichkeiten und Führungsstrukturen. Dazu nutzen wir die Möglichkeiten der Quanteninformation und der dezentralen künstlichen Intelligenz. Unser System der Business Intelligence vernetzt unstrukturierte Daten zu exzellenten Wirkungsanalysen und erkennt umgehend essenzielle Handlungsfelder im System wie auch in der Einzelperson.

Die Stärke und Einmaligkeit von Business Intelligence liegt in der Tatsache, dass wir auf sehr schnelle und neutrale (personenunabhängige) Art die Schwerpunkte und Kompetenzen ihrer Führungsorganisation mitsamt den involvierten Führungspersönlichkeiten darstellen und ihnen dadurch wichtige Entscheidungsgrundlagen für eine erfolgreiche Unternehmenszukunft liefern können.

Wir entfalten Mut und entwickeln Zukunft - gemeinsam mit ihnen.

Kontaktieren Sie uns unverbindlich, wenn Sie Fragen haben, wie Sie den CRO am besten in die Organisation einbinden können:
www.cro.swiss/reputationsmanagement-schweiz/angebot/recruitment

Bruno Fretz – Hochleistungssport und Führungskräfte
Was nehmen wir mit aus der Welt des Spitzensportes!

Zu meiner Person, ich bin kein Physiker, kein Chemiker bin nicht ausgebildet in Quantenmechanik oder habe ein Studium in Quantenphysik, sondern habe Betriebswirtschaft studiert und Spitzensport betrieben. Die Quantenphysik beschäftigt mich seit 1987, weil ich das Mentaltraining messbar erklären wollte. Eine stimmige Antwort konnte nur die Quanteninformation bieten.
Ich bin seit Mai 1990 in der Beratung tätig im Bereich Personal, Finanzen und seit 2005 Unternehmensberatung mit Einsatz von Quantenphysik. Meine Prämisse: Leistungsorientiert, messbare Resultate und positiver Ertrag sind betriebswirtschaftliche Grundlagen für ein 15-jähriges Bestehen. Wir bauen ein selbstregulierendes, selbstüberlebendes System in ihrem Unternehmen.
Daraus folgern wir, dass nur diejenigen biologischen Systeme eine Überlebenschance besitzen, die zur Erlangung von Energie weniger Energie aufwenden, als zur Energieproduktion verbraucht wird. Völlig logisch, denken Sie?
Genau! Und überträgt man diese Erkenntnis nun auf ein wirtschaftliches System, beispielsweise ein Unternehmen, wird das Resultat - bei konsequenter Anwendung dieses Naturgesetzes der Selbstregulierung und Selbstorganisation in allen Bereichen - ein positiver betrieblicher Cashflow sein.