

HR Governance-Tasks für VR und C-Level

ZfU International Business School

Freitag, 4. Juni 2027 in Rüschlikon
Donnerstag, 11. November 2027 in
Feusisberg

Finanzen, Compliance und Risiken werden in den meisten Unternehmen professionell gesteuert. Bei Themen wie Führung, Kultur, Talenten, Nachfolgeplanung oder Fachkräftemangel fehlt jedoch oft eine vergleichbare Governance. Dabei sind diese Themen von enormer strategischer Bedeutung und gehören auch auf Stufe VR zu den grössten Chancen und Risiken für den nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Das eintägige Governance-Seminar zeigt auf, wie Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen HR Themen systematisch steuern können.

CHF 1'490.00

[Mehr Informationen und Anmeldung](#)

Zusätzliche Infos zur Veranstaltung

Zertifikat/Bestätigung

Teilnahmebestätigung

Inklusive

- Pausenverpflegung
- Digitale Dokumentation
- Mittagessen

Referenten



Matthias Mölleney

Veranstalter

[ZfU International Business School](#)

Telefon bei Fragen

044 586 86 37

Beschreibung

Die Teilnehmenden lernen die Grundlagen einer wirksamen People Governance kennen, diskutieren miteinander die wichtigsten People Risks ihres Unternehmens und erfahren mehr über konkrete Instrumente auf VR-Stufe für deren Steuerung. Dazu gehören ein **People-Governance-Dashboard**, eine **People-Risk-Landkarte** sowie eine **klare Rollenverteilung** zwischen Verwaltungsrat, Geschäftsleitung, Führungskräften und HR.

Das Seminar richtet sich an Verwaltungsräte, CEOs, Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Mitglieder von Geschäftsleitungen, die People-Themen nicht länger den Zufall überlassen, sondern als strategischen Erfolgsfaktor aktiv gestalten wollen. Corporate Governance ist heute selbstverständlich. HR Governance ist immer noch ein blinder Fleck bei vielen Verwaltungsräten.

Themen

- **Einstieg:** Corporate Governance kennen fast alle, HR Governance bisher fast niemand. Warum Führung, Kultur, Fachkräftesicherung, Nachfolgeplanung und Gesundheit heute zu den grössten Unternehmensrisiken gehören.
- **Baustein 1:** HR Governance als Führungs- und Verwaltungsaufgabe. Verantwortung, Rollen und Entscheidungsbefugnisse zwischen Verwaltungsrat, Geschäftsleitung, Führungskräften und HR klären. Wer trägt welche Verantwortung für Führung, Kultur, Talente, Nachfolge und HR-Risiken?
- **Baustein 2:** Die grössten HR-Risiken der nächsten Jahre erkennen und steuern. Gezielte Anstösse geben, damit Fachkräftemangel, Führungs- und Kulturprobleme, Burnout-Risiken, kritische Schlüsselpersonen, Nachfolgefragen und neue Kompetenzanforderungen im Unternehmen systematisch identifiziert und bewertet werden können.
- **Baustein 3:** HR Governance messbar machen. Welche Kennzahlen und Steuerungsinstrumente des HR-Managements Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen benötigen. Erfahrungsberichte, wie in Unternehmen People-Dashboards, Frühwarnindikatoren und wirkungsorientierte HR-Kennzahlen etabliert werden können.
- **Baustein 4:** Von der HR-Abteilung zur strategischen Führungsfunktion. Welche Rolle ein modernes HRM für die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens übernehmen könnte und welche Erwartungen VR und CEO an ihre HR-Verantwortlichen stellen sollten.
- **Synthese:** Die eigene HR Governance Agenda entwickeln. Ableitung konkreter Handlungsfelder für das eigene Unternehmen und Entwicklung einer persönlichen People Governance Roadmap für VR, GL und HR.

Nutzen

- Sie verstehen, weshalb HR Governance zu einer zentralen Führungs- und Governance-Aufgabe geworden ist, erkennen die wichtigsten HR-Risiken Ihres Unternehmens und können diese systematisch zu bewerten und steuern.
- Sie gewinnen Klarheit über die Rollen und Verantwortlichkeiten von Verwaltungsrat, Geschäftsleitung, Führungskräften und HR im Bereich HR Governance.
- Sie wissen, mit welchen Instrumenten zentrale Themen wie Kultur, Führung, Talentmanagement und Nachfolgeplanung transparenter und steuerbarer gemacht werden können.
- Sie lernen, welche Kennzahlen und Dashboards für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung tatsächlich relevant sind und wie daraus fundierte Entscheidungen abgeleitet werden können.
- Sie kennen die wichtigsten Elemente einer HR-Risk-Landkarte und eines HR-Governance-Frameworks für Ihr eigenes Unternehmen.
- Sie gewinnen Sicherheit bei der Beurteilung der strategischen Leistungsfähigkeit Ihrer HR-Funktion und können deren Beitrag zur langfristigen Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens weiterentwickeln.
- Sie nehmen eine konkrete HR-Governance-Agenda mit, die Sie gemeinsam mit Ihrer Geschäftsleitung und Ihrem HR-Verantwortlichen weiterentwickeln können.

Zielgruppe

Angesprochen sind Verwaltungsräte, CEOs, Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Mitglieder von Geschäftsleitungen, die Führung, Kultur, Talente, Nachfolge und HR-Risiken nicht dem Zufall überlassen, sondern systematisch steuern möchten.

Arbeitsmethode

Impulsreferate, Praxisbeispiele, moderierter Erfahrungsaustausch und Arbeit an konkreten HR-Governance-Instrumenten für das eigene Unternehmen

Seminarzeiten

09:00 – 17:00 Uhr

[Mehr Informationen und Anmeldung](#)