

Infos zum Thema Aufsichtsrat

# Wie man Aufsichtsrat wird ...

... und wie nicht!



VOGEL & DETAMBEL



## Berufung statt Bewerbung

Viele Top-Manager streben am Ende ihrer operativen Karriere eine Aufsichtsratsposition an. Einige erhoffen sich dadurch die „Krönung“ der eigenen Karriere und zusätzliche Reputation, andere möchten auf diese Weise das eigene Wissen und die gesammelte Berufserfahrung der letzten Jahrzehnte weitergeben. Oder aber, noch ein zusätzliches Einkommen generieren, ohne weiterhin operative Verantwortung übernehmen zu müssen. Für viele ist das „Liebäugeln“ mit einer solchen Position aber auch schlichtweg mit der Befürchtung verbunden, nach dem Ausscheiden aus der operativen Verantwortung in der beruflichen Bedeutungslosigkeit zu verschwinden.

So ist es nicht verwunderlich, dass zahlreiche Manager – in der Regel zwischen 55 und 65 Jahre alt – an uns herantreten mit dem Ziel, sich mit unserer Hilfe eine Position im Aufsichtsrat/Verwaltungsrat oder auch einer Stiftung zu sichern.

Aus Kandidatensicht würde man zwar erwarten, dass sich die Unternehmen für die Besetzung eines Aufsichtsrates oder Beirates externe Hilfe von einem Personalberater holen, so wie man es für Managementpositionen auch kennt. Das ist jedoch nur bei ca. 10 % aller Besetzungen der Fall. Entsprechend „übersichtlich“ ist die Zahl der Beratungen, die mit solchen Aufträgen betraut werden.

An abstract graphic on the left side of the page features two large, overlapping circles. The top circle is dark blue, and the bottom circle is light grey. A red balloon is visible within the intersection of these circles. The background is a solid dark blue.

# Manager Branding

Ihr Zugang zu Headhunter-  
und Aufsichtsratsmandaten

MB

MANAGER-BRANDING  
WIR MACHEN SIE SICHTBAR!

# Headhunter und Beiräte warten nicht auf Ihre Bewerbung!

## Die meisten Mandate werden informell vergeben

Im Top-Management entscheidet nicht nur Leistung, sondern vor allem Wahrnehmung, ob man bei Aufsichtsrats- und Headhuntermandaten zum Zuge kommt oder nicht.

Rund zwei Drittel aller Aufsichtsratsmandaten werden über persönliche oder professionelle Kontakte vergeben, nur ein kleiner Teil über Ausschreibungen und klassische Bewerbungen. Wer bereits im relevanten Kreis bekannt ist und aktiv angesprochen wird, hat dadurch einen deutlichen Vorteil gegenüber Bewerbern, die durch das Versenden ihrer Bewerbungsunterlagen ihren „Hut in den Ring werfen“. Ohne klaren Auftritt bleiben selbst sehr starke Profile in diesen frühen Gesprächen unsichtbar – der eigene Track Record kommt gar nicht erst „in den Raum“.

## Klare Signalwirkung: Gefragter Experte statt Suchender

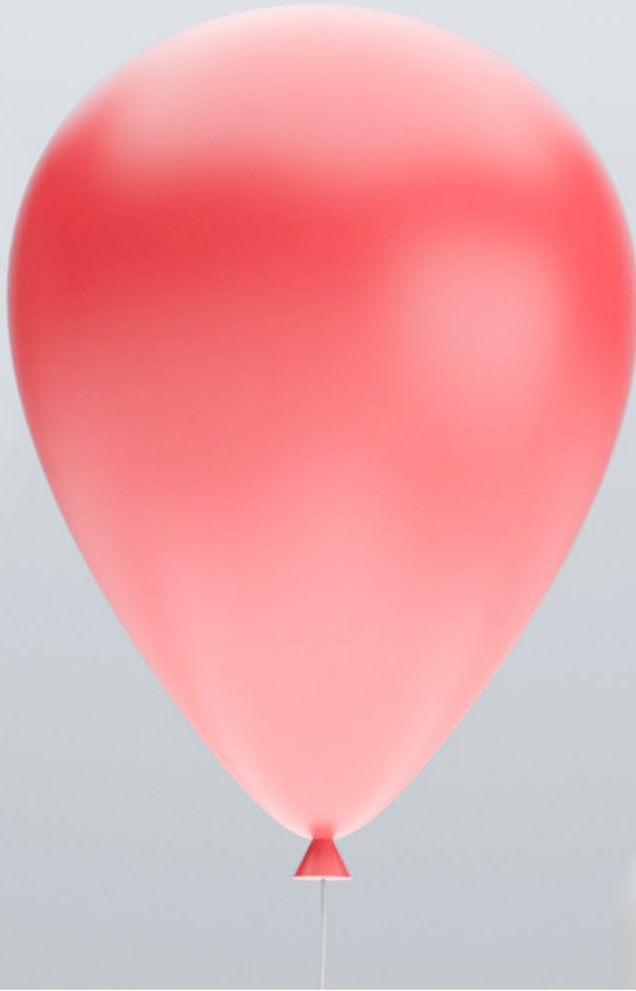
Wer gefunden und angesprochen wird, sendet das Signal: „Gefragte Führungspersönlichkeit mit Marktwert“, was die eigene Verhandlungsposition und die wahrgenommene Attraktivität erhöhen. Eine klassische Bewerbung auf ein Mandat wirkt im Top-Segment stattdessen eher wie aktives „Job-Seeking“ und „Anbieten“, während diskrete Sichtbarkeit und Direktansprache viel eher zum Erwartungsbild an etablierte Aufsichtsräte und Top-Executives passen.

## Höhere Trefferquote und bessere Passung

Manager-Branding schärft, wofür eine Führungskraft steht: Themen, Rollen, USP, Leadership-Story – damit Investoren, Eigentümer, Aufsichtsräte und Headhunter sie schnell einordnen können.

Wer so positioniert ist, dass Headhunter und Gremien ihn proaktiv identifizieren, findet sich häufiger auf Shortlists und in Auswahlrunden, die für klassische Bewerber nie sichtbar werden.

# Ihre Sichtbarkeit entscheidet



## Hebel für neue Chancen und Thought Leadership

Ein starkes Manager-Branding führt zu mehr Anfragen: Panels, Medien, Podcasts, Beirats und Mandatsanfragen, Partnerschaften.

Wer als „Thought Leader“ wahrgenommen wird, wird früher zu strategischen Gesprächen eingeladen und eher als Kandidat für Headhunter- und Aufsichtsratsmandate betrachtet.

## Schutz vor „Unsichtbarwerden“ bei Umbauten

Bei Verkäufen, Reorganisationen oder Machtwechseln entscheiden oft informelle Wahrnehmungen darüber, wer als „unverzichtbar“ gilt und wer austauschbar wirkt.

Eine etablierte ExecutiveMarke reduziert das

Risiko, bei solchen Verschiebungen „unter dem Radar“ zu verschwinden, weil Leistung und Wirkung bereits mit einer Person verknüpft sind. Wer im Top-Management unsichtbar bleibt, wird nicht befördert, sondern ersetzt.

## Steuerung des eigenen Profils in digitalen Kanälen

Entscheider und Investoren recherchieren Führungskräfte heute systematisch online; ohne professionelle digitale Präsenz wirken Manager blass oder zufällig positioniert.

Manager-Branding sorgt dafür, dass Profile, Suchtreffer, Porträts und Auftritte konsistent sind und genau die Botschaft transportieren, die zur nächsten Karrierestufe passt.

# Die Bausteine Ihres Manager-Brandings

Je nach Karriereziel kombinieren wir folgende Module zu einem individuellen Programm für Ihre Sichtbarkeit:



## MARKENBILDUNG & POSITIONIERUNG (USP)

Schärfung Ihres Profils und Ihrer persönlichen Leadership-Story



## DIGITALE PRÄSENZ

Professionelle Sichtbarkeit auf LinkedIn, in Suchmaschinen und relevanten Plattformen



## MANAGER-PORTRÄT

Aussagekräftiges Executive-Profil für Mandate, Investoren und Auswahlgremien



## MANAGER- PORTRÄTFILM

Bewegtbild, das Persönlichkeit, Führungsstil und Wirkung erlebbar macht



## MANAGER-RHETORIK

Auftrittssicherheit in Interviews, Videos und öffentlichen Formaten



## EXPERTEN-PODCAST

Positionierung als Thought Leader in Ihrem strategisch relevanten Themenfeld

Unsere Leistungen —————>



## EXPERTEN-PODCAST – IHRE STIMME ALS THOUGHT LEADER

Ein eigener Experten-Podcast ist für Top-Führungskräfte eine der wirkungsvollsten Möglichkeiten, Haltung, Expertise und Persönlichkeit über den engen Kreis Ihrer direkten Kontakte hinaus sichtbar zu machen. Statt nur zitiert zu werden, kommen Sie selbst zu Wort – mit Themen, die Ihre Zielgruppe wirklich bewegen, und in einem Format, das Nähe, Vertrauen und Wiedererkennung schafft.

Wir begleiten Sie von der ersten Idee bis zum laufenden Format. Gemeinsam schärfen wir das inhaltliche Konzept: Welche Themen zählen auf Ihre Positionierung ein, wen wollen Sie erreichen, welche Form passt zu Ihnen – Interview, Solo-Folgen, Dialog, Serie oder Mix? Auf dieser Basis entwickeln wir eine klare Struktur für Ihren Podcast, damit jede Episode Ihren Expertenstatus stärkt und zugleich gut hörbar, klar und fokussiert bleibt.

Damit Sie sich ganz auf Ihre Inhalte konzentrieren können, übernehmen wir die professionelle Umsetzung: AufnahmeSetup, Moderationsleitfäden, technische Begleitung, Schnitt, Sounddesign und Postproduktion. Aus Rohmaterial entsteht ein hochwertiger Podcast mit klarer Tonqualität, passender Dramaturgie und einem Intro/Outro, das Ihre Marke als Führungspersönlichkeit unterstreicht.



Zum Experten-Podcast gehört auch ein konsistenter Auftritt nach außen. Wir entwickeln Titel, Claim, CoverDesign und begleitende Texte für Plattformen, Website und Social Media, sodass Ihr Podcast sofort wiedererkennbar und eindeutig Ihnen zugeordnet ist. Auf Wunsch erhalten Sie Vorlagen für LinkedIn-Posts, Newsletter-Teaser oder Kurzclips, mit denen Sie jede Folge gezielt in Ihr Netzwerk tragen können.

Selbstverständlich kümmern wir uns auch um Distribution und Reichweite: Ihr Podcast wird auf allen relevanten Plattformen (z. B. Spotify, Apple Podcasts, Google Podcasts) verfügbar gemacht, inklusive Hosting und technischem Setup. Ergänzend erarbeiten wir mit Ihnen einen schlanken, gut umsetzbaren Veröffentlichungs- und Promotionsplan, der zu Ihrem Kalender und Ihrem Level an Sichtbarkeit passt – vom diskreten Expertenformat bis zur bewusst sichtbaren Thought-Leadership-Reihe.

Das Ergebnis: Ein professioneller Experten-Podcast, der Ihre fachliche Tiefe und persönliche Haltung hörbar macht, Sie als verlässliche Stimme in Ihrem Themenfeld etabliert und Ihre Sichtbarkeit bei genau den Zielgruppen erhöht, die für Ihre weitere Laufbahn und Mandate entscheidend sind.