

PerformNet Management Briefing Session™

(Kurz **PMBS**)

Viele Führungskräfte sehen sich in der Lage, Organisationen erfolgreich zu steuern und sicher durch Krisenzeiten zu führen – ohne je systematisch gelernt zu haben, wie das gelingt. Die stabile Nachfrage in der Vergangenheit hat selten Anlass gegeben, das eigene Wissen, Können und die tatsächliche Leistungsfähigkeit zu reflektieren oder weiterzuentwickeln.

PMBS schafft Klarheit, wo andere nur glauben zu wissen.



April 2025

Version: 7

PerformNet Management Briefing Session™

(In der Folge: **PMBS**)

Analyse, Benchmark, Prognose & Rating

der generisch anwendbaren Geschäftsprozesse auf der C-Level-Ebene

Erfolgreiche und verantwortungsbewusste Unternehmen setzen auf klar definierte, generisch anwendbare Managementprozesse – sowie auf deren gezielte Steuerung und Wirkung von der C-Level-Ebene auf das Gesamtunternehmen.

Wer den eigenen Standort nicht kennt, läuft Gefahr, in die falsche Richtung abzubiegen, Fehler zu übersehen und die Organisation durch trügerische Sicherheit unbewusst zu schwächen.

Der Status Quo

Ein häufiger Grund für Fehlentwicklungen liegt in mangelndem Grundlagenwissen im Management und begrenzter Erfahrung in polyvalenten Führungspositionen. Viele Führungskräfte kennen zwar ihre eigene Organisation – aber nicht deren ungenutztes Potenzial oder die selbst auferlegten Begrenzungen durch fehlende Einblicke in andere Unternehmenskontexte.

Die Abschottung gegenüber unabhängigen Leistungsbewertungen schadet dabei mehr, als sie nützt. Ein Fokus auf wenige, populäre Leistungsindikatoren kann die tatsächliche Lage verschleiern und falsche Annahmen verstärken.

Eine objektive Selbsteinschätzung ist ohne fundierte Kriterien kaum möglich.

Nur externe Analysen durch ausgewiesene Expertinnen und Experten auf empirischer Basis und mit klaren Referenzkriterien (**Best Practice**) ermöglichen eine realistische Standortbestimmung.

Ein treffender Vergleich:

Berufspiloten müssen ihre Flugtauglichkeit regelmässig nachweisen – jährlich, ab 60 sogar alle sechs Monate. Wer den Test nicht besteht, darf nicht mehr fliegen. Warum erwarten wir von Führungskräften weniger?

Doch wann hat das Management zuletzt selbst auf der Schulbank gesessen?

Oft heisst es: „**Weiterbildung ist essenziell**“ – während Kundinnen und Kunden davon überzeugt werden, wird die eigene Qualifikation stillschweigend vernachlässigt. Ein Widerspruch, der langfristig sehr teuer und das Image des Unternehmens zerstören kann.

Was man nicht kennt, kann man weder bewerten noch vermissen.

Die Gefahr ist gross, dass wertvolles Potenzial unentdeckt bleibt und brachliegt – gerade bei Führungskräften mit geringer Erfahrung ausserhalb der eigenen Organisation. Sie kennen oft nur das, was im eigenen Umfeld gilt – und halten es für gegeben oder gar alternativlos. Aus Angst, etwas falsch zu machen, sich zu überfordern oder als unzureichend wahrgenommen zu werden, entwickelt sich nicht selten eine Abwehrhaltung gegenüber externer Beratung, fundierter Analyse und gezielter Weiterbildung.

Doch wer nicht genau hinsieht, übersieht leicht das Beste.

Man kann auch einen *2018er Château Cheval Blanc* aus Pappbechern oder einfachen Wassergläsern trinken – aber man verpasst das Erlebnis, das dieses aussergewöhnliche Produkt eigentlich verdient. Die feinen Aromen, die Tiefe, das Zusammenspiel der Nuancen – all das bleibt verborgen, wenn der Rahmen nicht stimmt. Es braucht ein entsprechend geformtes Glas, damit der Wein atmen, sich entfalten und seine volle Qualität zeigen kann.

Genauso ist es mit den verborgenen Stärken einer Organisation: Ohne passenden Kontext, ohne bewusste Wahrnehmung und gezielte Weiterentwicklung bleiben sie wirkungslos – und damit ungenutzt, trotz aller vorhandenen Möglichkeiten.

Ein typisches KMU-Problem? Ja – und es wird oft unterschätzt.

In internationalen Konzernen und börsennotierten Unternehmen stehen Führungskräfte unter hohem Erfolgsdruck. Quartalsweise müssen sie Leistung nachweisen – sichtbar, messbar, nachvollziehbar. Bleiben Ergebnisse aus, wird rasch reagiert. Der Austausch erfolgt ohne Zögern – denn es stehen ausreichend qualifizierte Alternativen zur Verfügung.

In kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) sieht es anders aus: Man ist oft schon froh, wenn sich überhaupt jemand für eine Führungsposition findet. So rutscht auch mal eine zweitklassige Besetzung nach oben – nicht, weil sie überzeugt, sondern weil sie verfügbar ist. Was fehlt, ist nicht der gute Wille, sondern der objektive Blick – und der Mut zur kritischen Prüfung.

Zukunft braucht mehr, als Verfügbarkeit.

Fehlende Exzellenz in der Führung ist kein Betriebsunfall, sondern ein strukturelles Risiko. Sie hemmt Innovation, schwächt die Unternehmenskultur, bremst Talente aus – und bleibt oft viel zu lange unbemerkt.

Qualität braucht Mut zur Prüfung.

Klare Qualitätsmassstäbe und **regelmässige, unabhängige Leistungsanalysen** sind essenziell. Wer sich nur im eigenen System rückversichert, übersieht leicht Schwächen, die von aussen sofort sichtbar wären. Wer nie mit externer Expertise prüft, ob eine Nach- oder Neuorientierung notwendig ist, handelt fahrlässig – gegenüber dem Unternehmen, den Mitarbeitenden und der eigenen Zukunft.

Verantwortung beginnt mit dem Mut zur ehrlichen Prüfung.

Wer den Druck der Märkte ernst nimmt, sollte sich auch intern nicht mit weniger zufrieden geben.

Was und wie sollte geprüft werden?

Im Zentrum stehen die **generisch erfolgsrelevanten Geschäftsprozesse** auf **C-Level-Ebene** – inklusive ihrer Implikationen auf nachgelagerte Wertschöpfungs- und Serviceprozesse. Nicht alles, was auf den ersten Blick wichtig erscheint, ist es auch. **C-Level-Führung** bedeutet, das Ganze im Blick zu haben – denn dort werden alle wesentlichen Trigger gesteuert und überwacht.

Ein Beispiel: *Ein guter Konditor macht mehr, als nur Tassenkuchen. Er weiss, was er tut – und warum er es besser macht, als der Durchschnitt. Wer ihn ruft, bekommt keine Backmischung aus der Mikrowelle, sondern ein kleines Kunstwerk mit Hand und Herz. Er rührt nicht nur irgendetwas zusammen – er trifft Geschmack, Timing und Präzision auf den Punkt.*

Warum das hier steht?

Weil es bei Führung genauso ist. Wer zukunftsfähig bleiben will, darf sich nicht mit dem begnügen, was gerade verfügbar ist.

Ein KMU, das sich allein auf das Prinzip „**Hauptsache besetzt**“ verlässt, riskiert, dass statt strategischer Führung am Ende nur lauwarmer Tassenkuchen serviert werden – freundlich gemeint, aber weder ein Geschmackserlebnis noch preisverdächtig.

Anspruch ist kein Luxus – er ist überlebenswichtig.

Ablauf nach Buchung einer **PMBS**

Nach der Entscheidung zur Buchung einer **PMBS** erteilt der Auftraggeber der **PerformNet AG** (Schweiz) den offiziellen Auftrag. Anschliessend wird gemeinsam ein Termin für die Durchführung der Session in den Räumlichkeiten der Organisation vereinbart. Der Auftraggeber legt fest, welche Personen (Probanden) aus seinem Unternehmen an der Session teilnehmen und sich den Fragen des

Auditors stellen. Diese Entscheidung liegt in der Regel in der Verantwortung der Geschäftsleitung (z.B.: CEO).

Wichtig:

Der Auditor verlangt zu jedem abgefragten Kriterium einen nachvollziehbaren Nachweis – in beliebiger Form. In der Praxis erfolgt dies meist durch die Präsentation eines Dokuments auf einem grossen Bildschirm im Besprechungsraum.

Bewertung:

Die Kriterien werden binär bewertet: **erfüllt** oder **nicht erfüllt**. Kriterien, die sich „in Vorbereitung“ befinden oder „fast fertig“ sind, gelten als **nicht erfüllt**. Massgeblich ist der Zustand am Tag der Audit-Session. Geprüft werden ausschliesslich solche Kriterien, auf die ein CEO jederzeit Zugriff haben kann. Eine spezielle Vorbereitung ist nicht erforderlich, da ausschliesslich der aktuelle Ist-Zustand beurteilt wird.

Dauer der Session:

Die Audit-Session dauert in der Regel zwischen drei und fünf Stunden. Die genaue Dauer hängt vom Professionalisierungsgrad der Organisation ab. Da alle zu prüfenden Kriterien im direkten Verantwortungsbereich des Probanden liegen und unmittelbar verfügbar sein müssen, ist eine Vorbereitung von Seiten des Probanden nicht erforderlich.

Der **PMBS-Kriterienkatalog**:

Er bildet die Grundlage der Audit-Session. Er dient als Fahrplan und stellt die weltweit einheitliche Bewertungsgrundlage jedes Auditors dar.

PMBS-Gebühren:

Es handelt sich um eine Pauschalgebühr, welche die Reisekosten des Auditors innerhalb der D/A/CH-Region bereits beinhaltet.









Kosten je Audit-Session: 7'750 € (exkl. MwSt.)

Die Gebühr beinhaltet:

- das Audit-Interview in den Räumlichkeiten des Auftraggebers
- den **PMBS-Management-Report** (wird immer nur an den Probanden geschickt, unabhängig vom Auftraggeber)
- das QMS-Zertifikat
- eine telefonische Nachbesprechung (*ca. 30 bis 60 Minuten*)

Das PMBS-Management- und Organisation-Rating™

Das achtstufige **PMBS-Rating** bewerte den C-Level in Bezug auf Prozessverständnis und dessen Umsetzung wie folgt:

Rating Code	Bewertungs-Kategorie	Ampel-Code	Beschreibung
AAA >= 92.5%	Exzellenz-Niveau	 Grün	Herausragendes Prozessverständnis, vollständig implementiert. Die C-Level-Führung nutzt die Implikationen strategischer Managementprozesse optimal – ein Best-Practice-Beispiel.
AA >= 85.0%	Top-Niveau	 Grün	Sehr gutes Verständnis und weitreichende Umsetzung. Die Führungswirkung ist konsistent, kleine Potenziale zur Optimierung bleiben.
A >= 75.0%	Solides Niveau	 Grün	Die grundlegenden Anforderungen an prozessorientierte Führung sind erfüllt. Die Umsetzung erfolgt stabil, mit Raum zur gezielten Weiterentwicklung.
BBB >=65.0%	Standard-Niveau	 Gelb	Die Basisanforderungen werden nur teilweise erfüllt. Es bestehen erkennbare Lücken in Struktur oder Umsetzung – Risiken sind vorhanden.
BB < 65.0%	Entwicklungsbedarf	 Gelb	Unvollständiges Prozessverständnis, inkonsistente Umsetzung. Strukturelle Nacharbeit und Schulung sind notwendig.
B < 55.0%	Kritisches Niveau	 Orange	Mangelhaftes Verständnis strategischer Prozesse. Zahlreiche Lücken behindern die Führungseffektivität.
C < 42.5%	Risiko-Stufe	 Rot	Erhebliche Führungsdefizite. Die Organisation benötigt externe Unterstützung und engmaschige Beobachtung.
D < 30.0%	Hoch-Risiko-Stufe	 Rot	Dysfunktionale Führung. Akuter Handlungsbedarf. Der Zustand belastet Organisation und Stakeholder schwerwiegend.

Hinweis: Dieses achtstufige Rating wurde exklusiv von der **PerformNet AG (Schweiz)** entwickelt und ist integraler Bestandteil der **PerformNet Management Briefing Session™ (PMBS)**.

Es ist das **einzige am Markt verfügbare Rating-Modell**, das die **Führungsqualität** auf **C-Level-Ebene** anhand **objektiver, messbarer und reproduzierbarer Prozess-Kriterien** bewertet – unabhängig, standardisiert und frei von subjektiven Einschätzungen.

PMBS Auditor – Qualifikationsprofil (*Mindestkriterien*)

Festgelegt durch die **PerformNet AG** (Schweiz), gültig für den Einsatz im Rahmen der **PerformNet Management Briefing Session™** (PMBS)

Mindestanforderungen an **PMBS** Auditoren

- PMBS-Audit als Kunde auf AAA-Niveau abgeschlossen**
Nachweis über mindestens eine abgeschlossene PMBS-Audit mit dem Rating **AAA (Exzellenzniveau)**.
- Internationale Führungserfahrung auf C-Level**
Langjährige Verantwortung in einer **C-Level-Rolle** (z. B. CEO, CFO, CIO, Head M&A....) in einem Unternehmen mit **internationalem Bezug**.
- Strategisches Prozessverständnis & Umsetzungskompetenz**
Nachgewiesene Fähigkeit, komplexe **Managementprozesse zu analysieren, zu bewerten und zu operationalisieren**.
- Detailwissen im Bereich Rechnungslegung & Controlling**
Fundierte Kenntnisse im Bereich **US-GAAP** (*obligatorisch*) sowie idealerweise auch in **IFRS**, ESG-Berichtspflichten oder Unternehmenssteuerung.
- Unabhängigkeit & Neutralität**
Keine aktive, vertragliche oder wirtschaftliche Verbindung zur zu auditierenden Organisation. **Objektivität und Vertraulichkeit sind zwingend**.
- Akkreditierung durch die PerformNet AG**
Nachweis über die erfolgreiche Teilnahme an einem **PMBS-Akkreditierungsverfahren** inklusive schriftlicher Prüfung und persönlichem Fachgespräch.
- Kommunikative Stärke & Executive-Briefing-Kompetenz**
Fähigkeit, **Audit-Ergebnisse klar, verdichtet und überzeugend auf C-Level-Ebene** zu präsentieren und in einem Executive-Briefing zusammenzufassen.
- Weiterbildung in Corporate Governance & Compliance**
Nachweisbare Kenntnisse in mindestens einem der folgenden Felder:
 - ISO 37000 (Governance)
 - ISO 37301 (Compliance-Management)
 - COSO-ERM, ESG-Standards oder IT-GRC

Einsatzform

PMBS Auditoren werden **rollierend** oder **auf ausdrücklichen Kundenwunsch** eingesetzt. So wird sichergestellt, dass jede **PerformNet Management Briefing Session™** durch **frische Perspektiven, höchste Fachkompetenz** und **maximale Unabhängigkeit** geprägt ist.

Offizieller Titel:

PerformNet Accredited PMBS Auditor