



# **Erfolgsfaktor Gender Diversity: Empfehlungen für CHRO und VR-NCC**

Voraussetzungen zur Gewinnung und Bindung  
bestqualifizierter weiblicher Talente fürs Topmanagement

Verfasst von Dr. Fabienne E. Meier  
März 2021

[www.knightgianella.ch](http://www.knightgianella.ch)

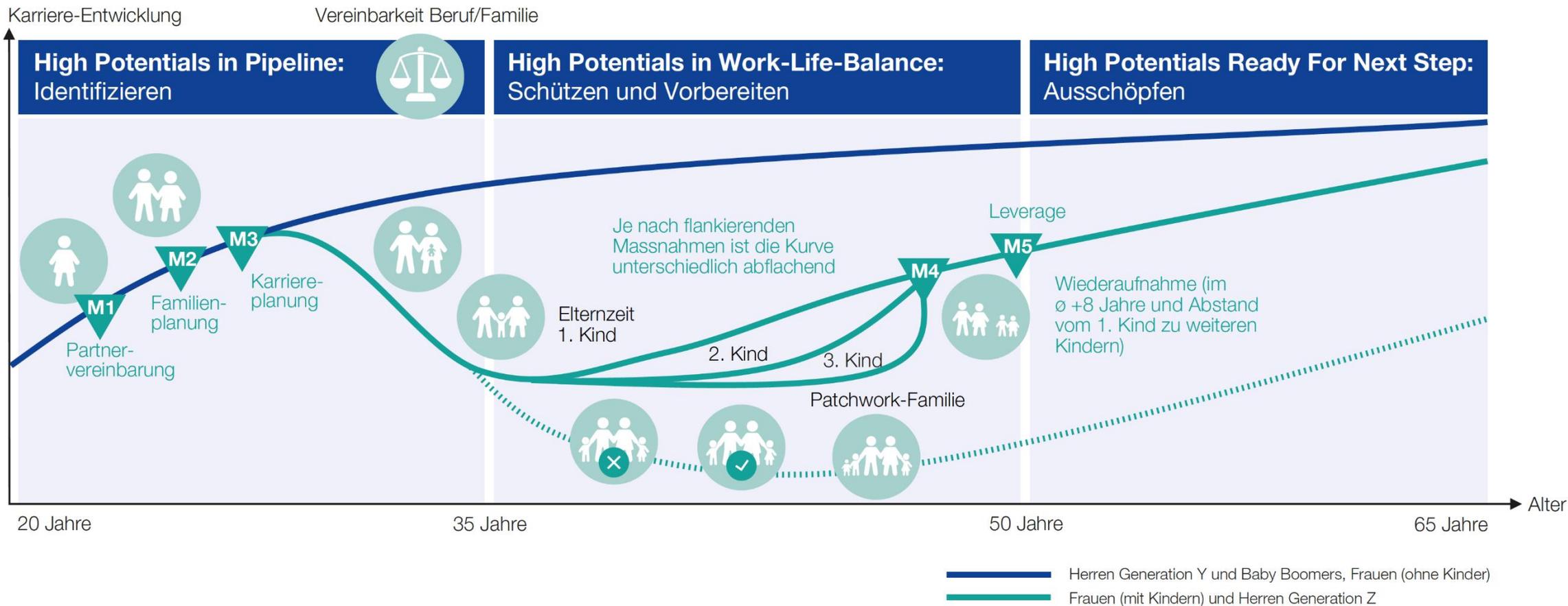


## **Erste Voraussetzung: Die Bedürfnisse der bestqualifizierten weiblichen Talente sind zu adressieren.**

- **Zugang zu den Talenten:** Gender Diversity ist ein wichtiger Wettbewerbsvorteil für Unternehmen. Aus strukturellen und gesellschaftlichen Gründen sind bestqualifizierte weibliche Talente in der Schweiz eine knappe Ressource. Es wird CHRO und VR-NCC-Mitgliedern empfohlen, ausserhalb der eigenen Netzwerke (über den eigenen Tellerrand hinaus) mit ausgewählten Partnern im Executive Search zusammenzuarbeiten. Durch ihre einschlägige Expertise und Glaubwürdigkeit im Thema Gender Diversity können diese Partner nachweislich den bestmöglichen, von Vertrauen geprägten Zugang zu diesen raren bestqualifizierten Talenten sicherstellen. Zusätzlich wird den Unternehmen empfohlen, eine eigene Talent-Pipeline aufzubauen und ihre High Potentials längerfristig an sich zu binden.
- **Bedürfnisse der Frauen:** Die Mehrheit der Frauen wollen sich in ein Unternehmen einbringen, wo sie einen sinnstiftenden Beitrag leisten können. Sie fordern wertebasierte Führung, konfliktfreie Zusammenarbeit (Strukturen) und vorurteilsfreie Kommunikation. Sie bemängeln reine männergeprägte Gremien, konfliktreiche (aber auch unnötige) Meetings und unbewusste Vorurteile. 70% der Frauen haben Kinder und müssen zusätzlich die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie stemmen. Sie wählen Firmenkulturen, die eine möglichst familiengeeignete Sitzungskultur haben und weniger konfliktreich sind.
- **Gender-Diversity-Karrieremodell:** CHRO und VR-NCC-Mitglieder sollten das Tabuthema der Familienplanung proaktiv ansprechen und den weiblichen Talenten Lösungen anbieten, die mit dem in der Schweiz als wirtschaftsunfreundlich angesehene Schulsystem und den teuren flankierenden Massnahmen finanzierbar sind. Dazu gehören hochqualifizierte Teilzeitstellen mit Visibilität und wenig Administration sowie familienkompatible Sitzungszeiten. Mit einem individuellen Sparring/Mentoring und den richtigen Weiterbildungen kann man die weiblichen Talente auf künftige Anforderungen vorbereiten. Auf diese Weise lassen sie sich ans Unternehmen binden.



## Zweite Voraussetzung: Das Tabuthema der Familienplanung muss proaktiv angesprochen werden.





## Nutzen: Gender Diversity fördert die Team-Dynamik und macht Unternehmen erfolgreicher.



**Talentgewinnung:** Unternehmen, welche Frauen im Topmanagement haben und diese als wertebasierte Vorbilder richtig positionieren, sind attraktiver für andere Frauen. Diese Unternehmen werden den Kampf nach weiblichen Talenten gewinnen.



**Talentbindung:** Unternehmen, welche die Bedürfnisse der Frauen adressieren und zudem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherstellen, können ihre weiblichen Talente binden. Die Frauen und die Unternehmen sind dadurch die Gewinner.



**Perspektivenvielfalt:** Frauen bringen eine andere Perspektive in die Diskussion. Sie legen mehr Wert auf nachhaltige Themen und haben ein höheres Kostenbewusstsein. Der Austausch fördert die Innovation und verbessert die Entscheidungsfindung.



**Engagement:** Weibliche Talente, die in der Familienphase unterstützt werden, haben eine stärkere Bindung zum Unternehmen. Dies wirkt sich auf die Partizipation und das Engagement aus.



**Wettbewerbsfähigkeit:** Gendergemischte Teams erreichen eine bessere Performance als der Branchendurchschnitt. Unternehmen mit mindestens einer Frau im Verwaltungsrat sind im Durchschnitt 20% erfolgreicher als solche ohne Frauen.



**Frauenquote:** Wenn börsenkotierte und grosse, nicht börsenkotierte Unternehmen eine Pipeline an bestqualifizierten weiblichen Talenten aufbauen, können sie die geforderte Frauenquote auf Stufe Verwaltungsrat und Geschäftsleitung erreichen.



**Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!**



Dr. Fabienne E. Meier  
Partnerin

## **Ihre Ansprechpartnerin**

Knight Gianella & Partner AG  
Alte Landstrasse 115  
8702 Zollikon/Zürich

T +41 44 421 29 29  
[office@knightgianella.ch](mailto:office@knightgianella.ch)  
[www.knightgianella.ch](http://www.knightgianella.ch)