

# Unternehmenskultur als Rezept gegen Fachkräftemangel



**Der Fachkräftemangel hat die Schweiz fest im Griff. Ein nachhaltiger Lösungsansatz könnten diversitätsfördernde Unternehmenskulturen sein, welche Mitarbeitenden aller Geschlechter, Altersgruppen und Nationalitäten gerecht werden. Rochester-Bern Executive Programs packt das Thema mit dem deutschsprachigen CAS-Studiengang «Leadership and Inclusion» an.**

Spezialist/-innen in Gesundheitsberufen, der IT, dem Bau, der Produktion, der Gastronomie – sie alle fehlen der Schweiz, spätestens seit Ende der Corona-Pandemie. Die Gründe hierfür sind weitgehend erforscht, bei den Lösungsansätzen scheiden sich die Geister. Eine Frage, die in diesem Kontext eher selten gestellt wird, ist diejenige nach der Kultur unserer Unternehmen: Wie attraktiv ist es beispielsweise für Fachkräfte aus dem Ausland, für Frauen, für junge Menschen der Generation Z in unseren Unternehmen zu arbeiten?

Schon vor Jahren fand eine Studie von Brands, Menges und Kilduff\* heraus, dass Unternehmen aktiv ihre Kultur verändern müssten, wenn sie mehr Frauen in Führungspositionen sehen wollten – weg von starken Hierarchien hin zu sozialen Strukturen, die von Zusammenhalt ge-

prägt sind und die es Frauen ermöglichen, wahrgenommen zu werden und sich einzubringen. Was für Frauen gilt, könnte sich auch auf andere Personengruppen übertragen lassen, insbesondere die Generation Z. Ein guter Grund für Unternehmen, die eigene Kultur kritisch unter die Lupe zu nehmen – und das nicht nur in Branchen mit Fachkräftemangel.

Ein Kulturwandel passiert nicht von heute auf morgen, denn die Unternehmenskultur basiert auf gelebten Werten, auf Traditionen, auf dem Verhalten von Menschen auf allen Ebenen des Unternehmens. Die Initiative für einen Kulturwandel muss aus der Führung kommen, damit die Änderung jedoch von Erfolg gekrönt ist, muss sie von allen mitgetragen werden.

Noch ist die Rolle einer diversitätsfördernden Kultur aber nicht jeder Führungskraft bewusst, einige haben vielleicht sogar Angst davor. So betitelte die Bilanz ihre Novemerausgabe 2022 beispielsweise mit «Sie gegen ihn / Frauenförderung: Der Arbeitsplatz wird zur Kampfzone». Ein Titel, der Bände spricht. Um in Zukunft ausreichend qualifizierte Arbeitnehmende zu haben, wird die Schweiz alle Fachkräfte brauchen – und damit wohl auch andere Führungsmodelle und Kulturen in ihren Unternehmen.

Aus dieser Überlegung heraus hat Rochester-Bern Executive Programs, Business School mit Sitz an der Universität Bern, den deutschsprachigen CAS-Studiengang «Leadership and Inclusion» ins Leben gerufen. Er vermittelt Führungskräften aller Geschlechter nicht nur ein besseres Verständnis der eigenen Führungspersönlichkeit und der gängigen Führungsinstrumente, sondern auch Ansätze zur Förderung einer diversitätsfördernden Unternehmenskultur, die alle Mitarbeitenden einer vielfältigen Belegschaft einbindet. Offenheit, Verständnis und Unterstützung sind die Basis für eine produktive Zusammenarbeit durchmischter Teams. Eine solche könnte sich nicht nur als Mittel gegen den Fachkräftemangel erweisen, sondern auch als Rezept für mehr Frauen in verantwortlichen Rollen, Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Freude an der Arbeit.

*\* Paper von Brands, Menges, Kilduff*

## CAS Leadership and Inclusion

Festigen Sie Ihre Führungskapazitäten, stärken Sie Ihre Kommunikationsfähigkeiten und lernen Sie wie erfolgreiche Diversitätsförderung funktioniert. Diese Weiterbildung rüstet Sie mit Werkzeug zur Bewältigung von anspruchsvollen Führungs- und Kommunikationssituationen aus. Gleichzeitig erarbeiten Sie nachhaltige Inklusionsstrategien, die Ihr Unternehmen innovativer und wettbewerbsfähiger gestalten.

Erfahren Sie mehr:

[www.rochester-bern.ch/leadership](http://www.rochester-bern.ch/leadership)



## Rochester-Bern Executive Programs

Nadine Heuberger

Chief Program Development Officer

Telefon 031 684 37 64

[leadership@rochester-bern.ch](mailto:leadership@rochester-bern.ch)

[www.rochester-bern.ch](http://www.rochester-bern.ch)